

# “EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LICORAM S.A QUITO-ECUADOR 2019”



DEFENDIDO POR: JOSSELYN  
INTRIAGO

ENERO 2019

# LICORAM S.A



# PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN



El presente proyecto pretende evaluar los riesgos psicosociales de la empresa LICORAM S.A a través de la metodología del Ministerio de Trabajo.



# OBJETIVOS



## OBJETIVO GENERAL

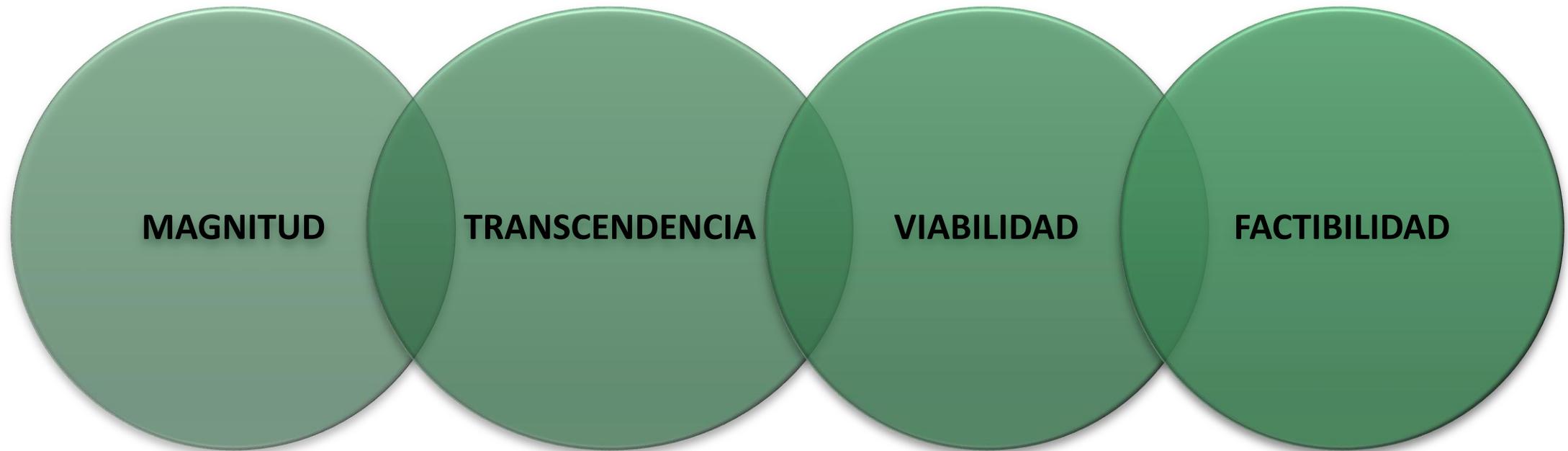
- Evaluar el riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa LICORAM S.A de Quito en el año 2019 a través de la metodología del Ministerio de Trabajo, para mejorar las condiciones de trabajo y salud.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer la información sociodemográfica y laboral de la empresa.
- Identificar los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores.
- Desarrollar un Plan de Mejora de los principales riesgos psicosociales evaluados por medio de una matriz, con medidas de prevención, para controlar y mitigar el riesgo psicosocial.



# JUSTIFICACIÓN



# METODOLOGÍA



## TIPO DE ESTUDIO

- Investigación descriptiva

## MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

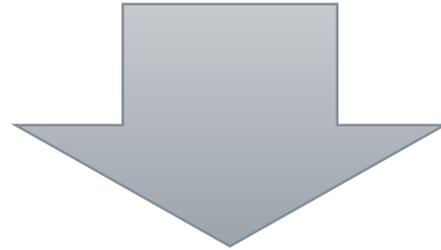
- Cuantitativa

## MÉTODO

- Descriptivo



# POBLACIÓN



ÁREA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
ADMINISTRATIVA	48	68%
OPERATIVA	23	32%
TOTAL	71	100%



# ESTRUCTURA DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO

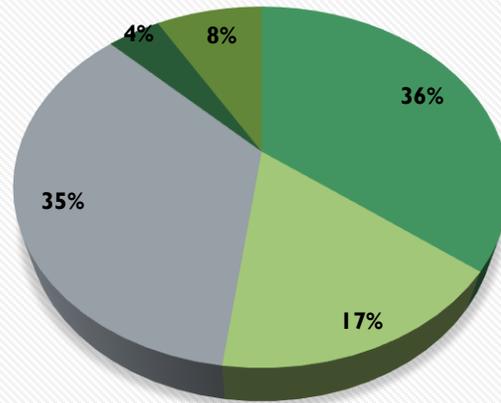


DIMENSIÓN	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	6 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia( laboral-familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

# DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

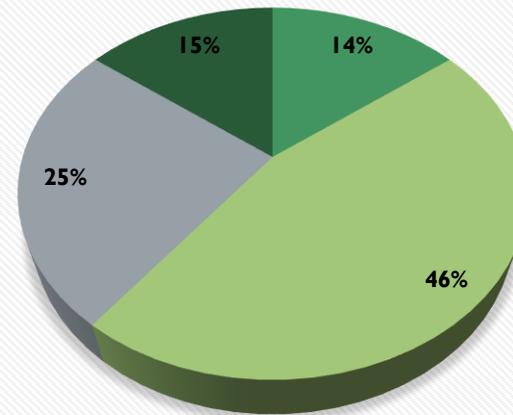


### NIVEL DE INSTRUCCIÓN- ADMINISTRATIVO



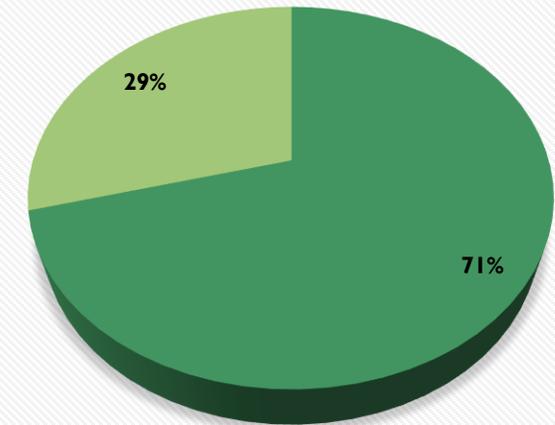
■ BACHILLERATO      ■ TÉCNICO/TECNOLÓGICO  
■ TERCER NIVEL      ■ CUARTO NIVEL  
■ OTRO

### EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR- ADMINISTRATIVO



■ 16-24 AÑOS   ■ 25-34 AÑOS   ■ 35-43 AÑOS   ■ 44-52 AÑOS

### SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR-ADMINISTRATIVO

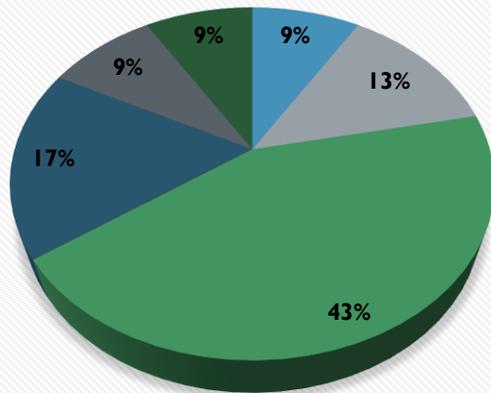


■ MUJER   ■ HOMBRE

# DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

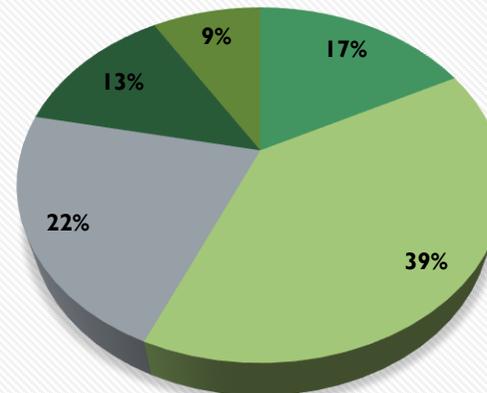


## NIVEL DE INSTRUCCIÓN-OPERATIVO



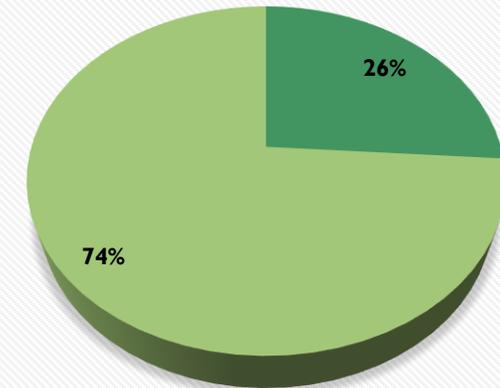
■ EDUCACIÓN BÁSICA    ■ EDUCACIÓN MEDIA  
■ BACHILLERATO    ■ TÉCNICO/TECNOLÓGICO  
■ TERCER NIVEL    ■ CUARTO NIVEL

## EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR-OPERATIVO



■ 16-24 AÑOS  
■ 25-34 AÑOS  
■ 35-43 AÑOS  
■ 44-52 AÑOS  
■ IGUAL O SUPERIOR A 53 AÑOS

## SEXO DEL TRABAJADOR O SERVIDOR - OPERATIVO



■ MUJER    ■ HOMBRE

# RESULTADOS

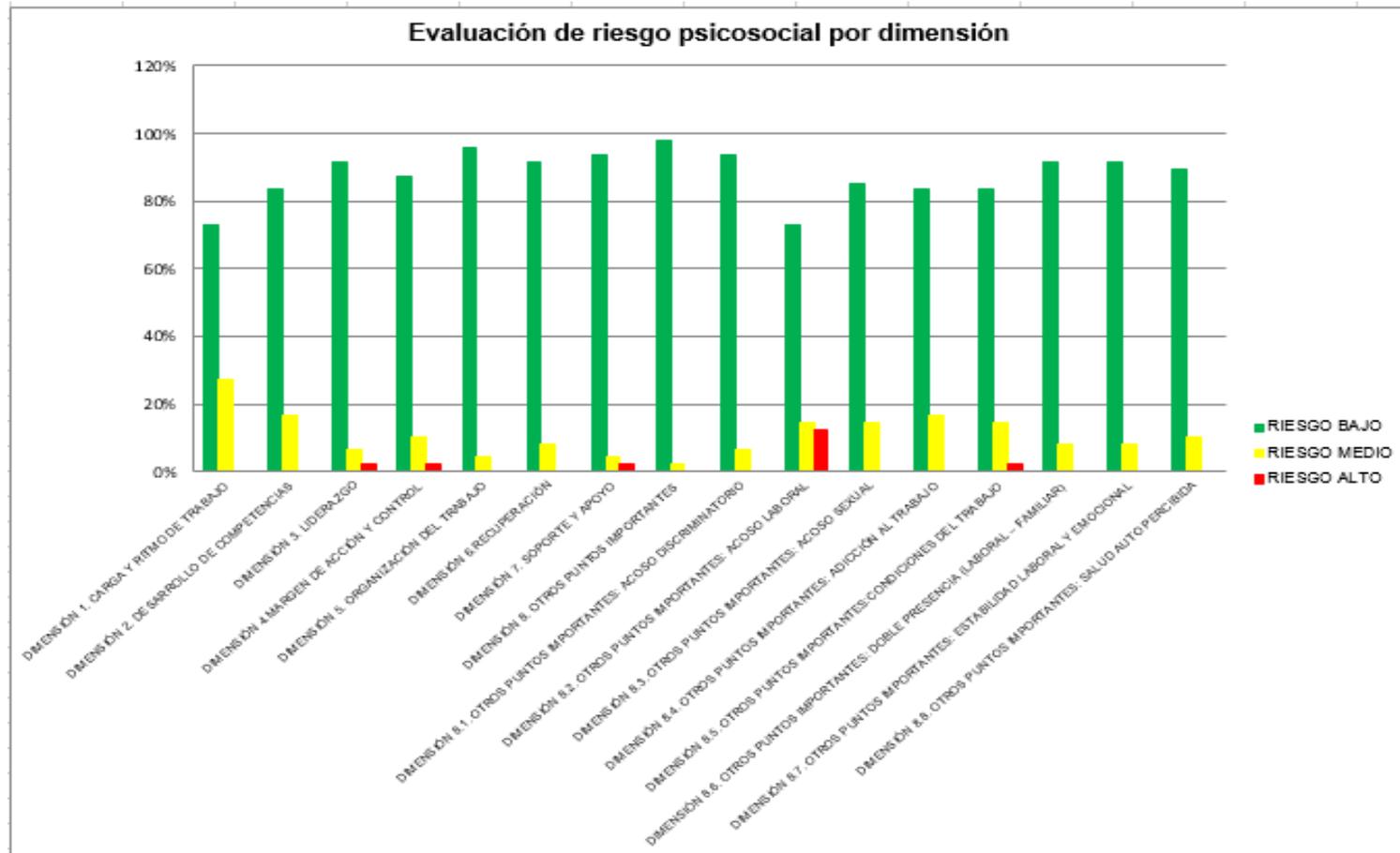


## ■ RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PERSONAL ADMINISTRATIVO)

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	73%	15%	13%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	83%	15%	2%



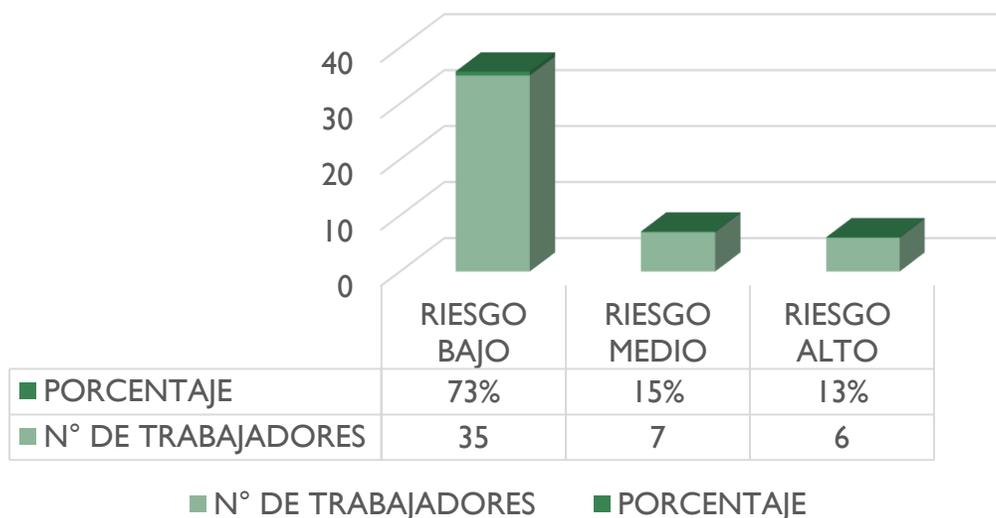
# RESULTADOS POR DIMENSIÓN



# PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS



## ■ ACOSO LABORAL

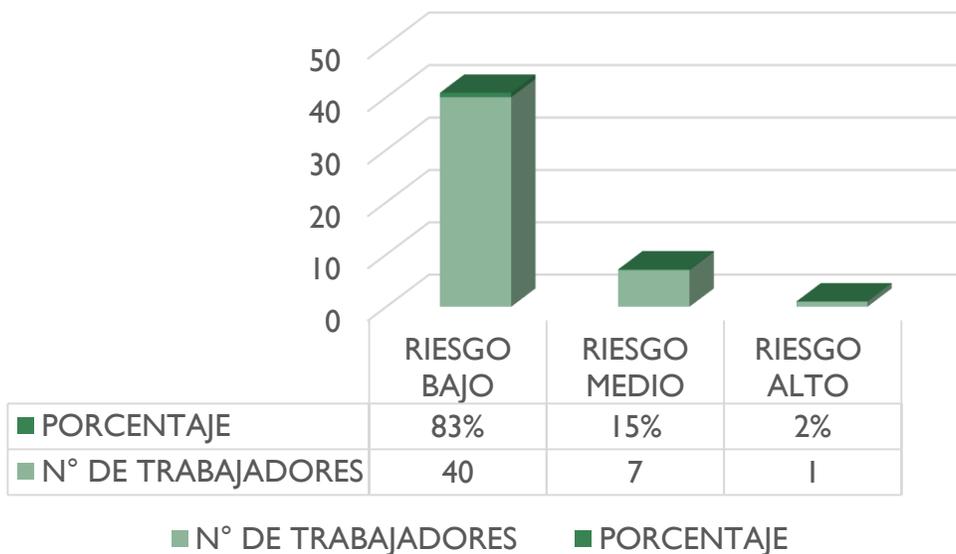


Dimensión N° 8.2: OTROS PUNTOS IMPORTANTES-ACOSO LABORAL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
<b>RIESGO BAJO</b>	35	73%
<b>RIESGO MEDIO</b>	7	15%
<b>RIESGO ALTO</b>	6	13%
<b>TOTAL</b>	48	100%

# PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS



## ■ CONDICIONES DE TRABAJO



Dimensión N° 8.5: OTROS PUNTOS IMPORTANTES-CONDICIONES DEL TRABAJO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
<b>RIESGO BAJO</b>	40	83%
<b>RIESGO MEDIO</b>	7	15%
<b>RIESGO ALTO</b>	1	2%
<b>TOTAL</b>	48	100%

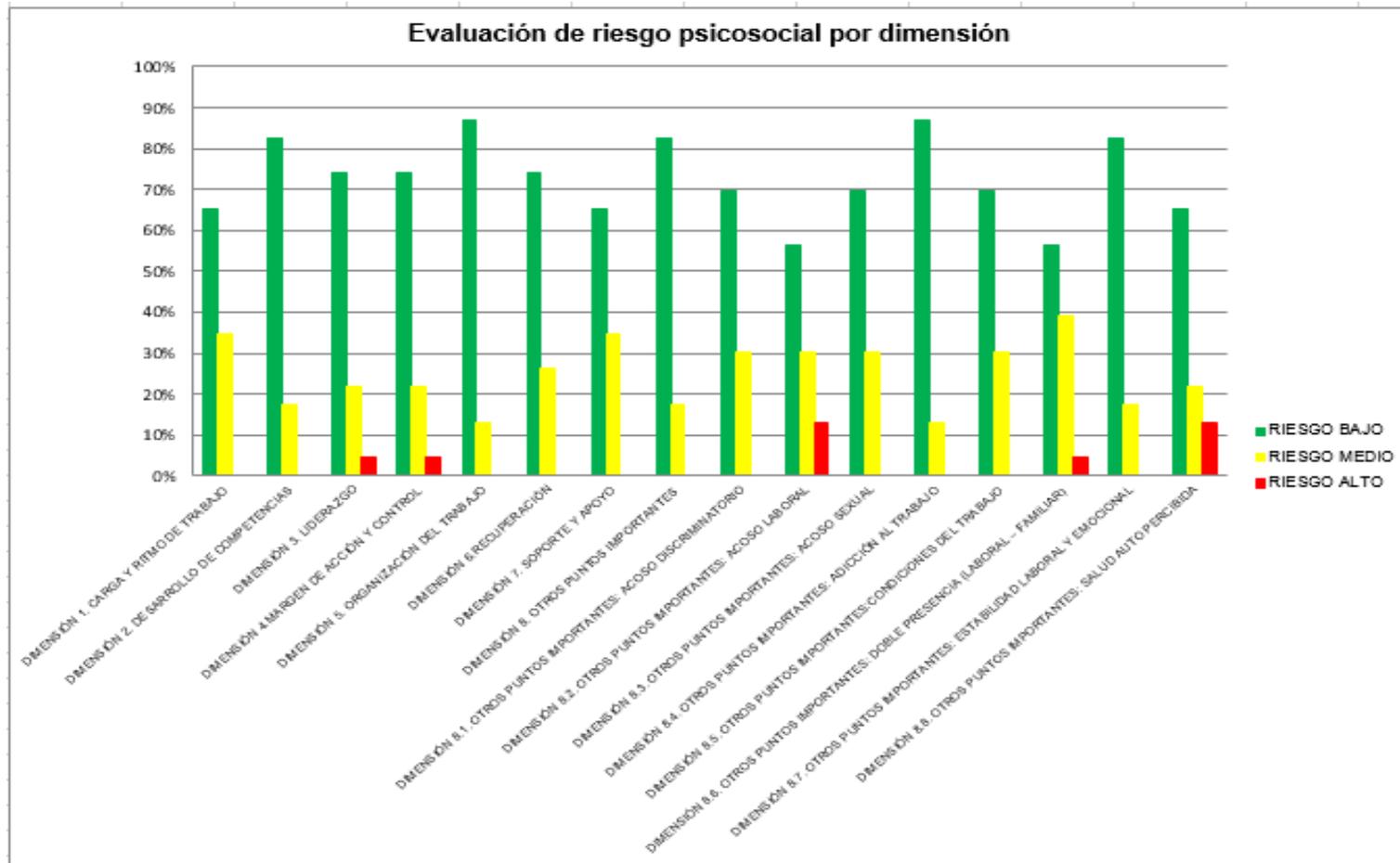
# RESULTADOS



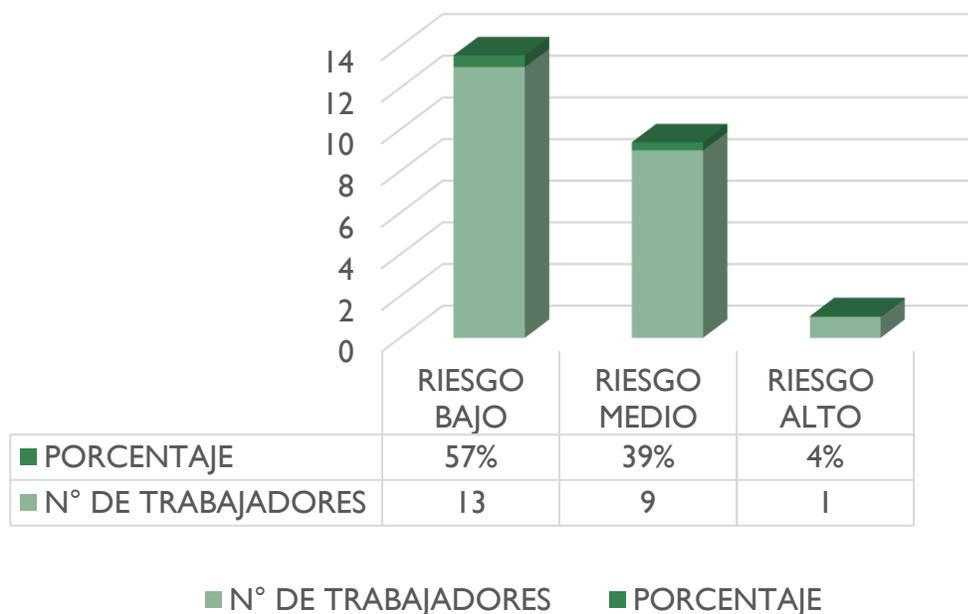
- **RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PERSONAL OPERATIVO)**

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	57%	30%	13%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	57%	39%	4%
DIMENSION 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTOPERCIBIDA.	65%	22%	13%

# RESULTADOS POR DIMENSIÓN



# PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

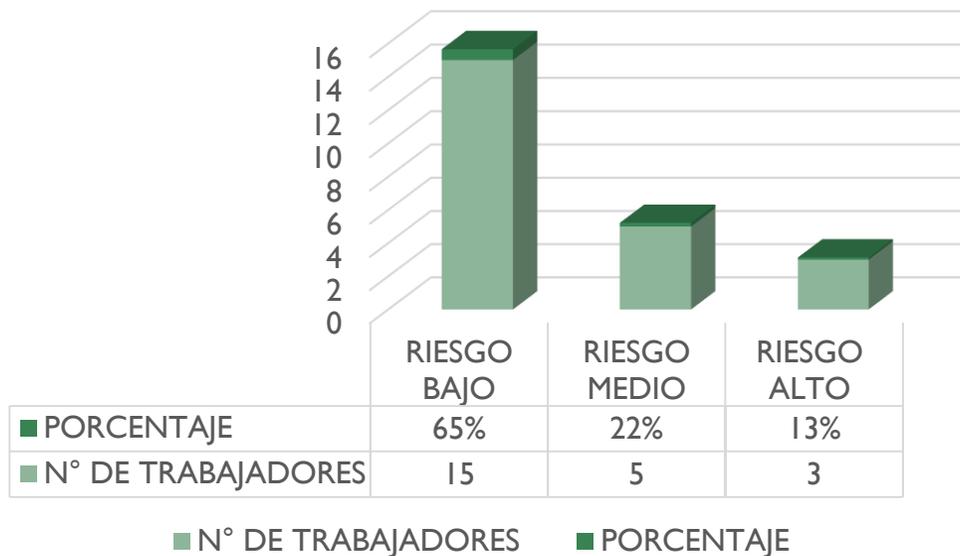


Dimensión N° 8.6: OTROS PUNTOS IMPORTANTES-DOBLE PRESENCIA( LABORAL-FAMILIAR)	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
<b>RIESGO BAJO</b>	13	57%
<b>RIESGO MEDIO</b>	9	39%
<b>RIESGO ALTO</b>	1	4%
<b>TOTAL</b>	23	100%

# PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS



## SALUD AUTOPERCIBIDA



Dimensión N° 8.8: OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTOPERCIBIDA	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
<b>RIESGO BAJO</b>	15	65%
<b>RIESGO MEDIO</b>	5	22%
<b>RIESGO ALTO</b>	3	13%
<b>TOTAL</b>	23	100%

# CONCLUSIONES



- ❑ El estudio de investigación de este proyecto se realizó mediante la metodología de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, donde se evidenció la presencia de 4 dimensiones con riesgo psicosocial, siendo el acoso laboral, el riesgo con mayor prevalencia.
- ❑ El porcentaje de acoso laboral aunque es mínimo debe ser objeto de un estudio más profundo que permita controlar y monitorear comportamientos asociados al acoso.
- ❑ Las condiciones de trabajo denotan que son factores que inciden en la salud y bienestar de los colaboradores por lo que al no existir una adecuada organización de los contenidos de trabajo se podrían convertir en riesgos psicosociales.

# RECOMENDACIONES



## ACOSO LABORAL

- Identificar las necesidades de capacitación y adiestramiento en los trabajadores que tienen menos capacidad para determinadas labores.

## CONDICIONES DE TRABAJO

- La adaptación de las tareas y los lugares de trabajo a las características y capacidades de los trabajadores mediante la ergonomía y el mejoramiento de la organización del trabajo.

# RECOMENDACIONES



## **SALUD AUTOPERCIBIDA**

- Desarrollar y optimizar estrategias de comunicación para difundir entre los trabajadores información sobre los factores protectores de la salud autopercebida y estilos de vida saludable

## **DOBLE PRESENCIA( LABORAL- FAMILIAR)**

- Facilitar al Personal Operativo de la empresa, sobre la compatibilidad de la vida familiar y laboral, estableciendo que el horario de trabajo sea de lunes a viernes.

## PLAN DE MEJORA PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL LICORAM S.A QUITO-ECUADOR

QUÉ	PORQUÉ	CÓMO		DONDE	CUANDO	QUIÉN	CUAN TO
Dimensión evaluada	Objetivos a alcanzar	Actividades	Mecanismo de seguimiento	Ubicación	Fecha de Implementación	Responsable	Presu puesto
<b>DIMENSIÓN 8.8. SALUD AUTOPERCI BIDA</b>	Crear un protocolo de control para cuantificar el nivel de salud autopercebida	1.- Crear una política clara con disposiciones firmes donde garantice la seguridad y salud en el trabajo, la promoción de la salud, rehabilitación al puesto de trabajo, igualdad y no discriminación se pueda comunicar a todos los trabajadores	Protocolo de control.	LICORAM-QUITO	Periodo académico: Enero 2020- Febrero 2020	Gerencia/RRHH/R responsable de SSO	
		2.- Fomentar una cultura organizativa mediante la gestión y comunicación para contribuir al bienestar mental de los trabajadores. 4.- Ofrecer apoyo social en los trabajadores en la cual puedan compartir sus problemas personales, a gestionarlos y afrontarlos. 5.- Realizar evaluaciones de la infraestructura donde se intervenga métodos y actividades como: la organización de trabajo, diseño del trabajo, evaluación de las capacidades de los trabajadores	Protocolo de control.				

**PLAN DE MEJORA PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL LICORAM S.A QUITO-ECUADOR**

QUÉ	PORQUE	CÓMO		DONDE	CUANDO	QUIÉN	CUANTO
Dimensión evaluada	Objetivos a alcanzar	Actividades	Mecanismo de seguimiento	Ubicación	Fecha de Implementación	Responsable	Presupuesto
<b>DIMENSIÓN 8.2.- ACOSO LABORAL</b>	Formular directrices claras para favorecer interacción social positiva de los trabajadores de la empresa, para producir cambios en la gestión de los contextos mediante la construcción de valores y gestión de una cultura libre de acoso laboral.	1.- Establecer un procedimiento para que los trabajadores denuncien comportamientos de acoso laboral que les pueda estar afectando.	Cronograma de procedimientos de comunicación y prevención del Acoso Laboral.	LICORAM - QUITO	Periodo Académico: Febrero 2020-Marzo 2020	Gerencia/RRHH /Responsable de SSO	
		2.- Identificar las necesidades de capacitación para que el grupo que este con menos conocimiento de las actividades a realizar se les capacite					
		3.- Reducir el volumen de trabajos monótonos o repetitivos mediante la rotación de tareas con ciclos cortos.					
		4.- Explicar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.					
		5.-Establecer valores y normas de la empresa LICORAM S.A, y las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las mismas.					
		6.- Indicar dónde y cómo pueden requerir ayuda el personal afectado de la empresa. Esto va a permitir que los trabajadores se sientan apoyados y puedan expresarse de la manera adecuada, lo que permitirá llevar un seguimiento y por ende puedan ser capacitados de la manera correcta.					
		7.- Especificar la función de los mandos directivos de la empresa LICORAM S.A.					
		8.- Mantener la confidencialidad en todos los aspectos, garantizando el bienestar del trabajador.					

**PLAN DE MEJORA PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL LICORAM S.A QUITO-ECUADOR**

QUÉ	PORQUE	CÓMO		DONDE	CUANDO	QUIÉN	CUANTO
Dimensión evaluada	Objetivos a alcanzar	Actividades	Mecanismo de seguimiento	Ubicación	Fecha de Implementación	Responsable	Presupuesto
<b>DIMENSIÓN 8.5.- CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Gestionar la organización de trabajo , donde se permita controlar y prevenir posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores de la empresa LICORAM S.A	1.- Establecer un calendario de reuniones y tareas entre los directivos de la empresa y los colaboradores, en la cual se apliquen las mejoras continuas, para la creación de un ambiente laboral confortable, consiguiendo la máxima implicación y efectividad de los empleados de la empresa.	Cronograma de reuniones y procedimientos de planificación	LICORAM- QUITO	Periodo Académico: Febrero 2020-Marzo 2020	Gerencia/RRHH /Responsable de SSO	
		2.-Proporcionar un protocolo que ayude a la reducción del riesgo psicosocial en la que este expuesto el trabajador, en la cual se adecue la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo tanto del área administrativa como operativa.					
		3.- Promocionar la autonomía de los trabajadores y trabajadoras de la empresa LICORAM, en la realización de tareas en la cual se especifica:					
		-Potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo.					
		- El orden de las tareas					
		- La asignación de las tareas					
		- El ritmo de trabajo					
		- La cantidad de Trabajo; acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y planificación.					

## PLAN DE MEJORA PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL LICORAM S.A QUITO-ECUADOR

QUÉ	PORQUE	CÓMO		DONDE	CUANDO	QUIÉN	CUANTO
Dimensión evaluada	Objetivos a alcanzar	Actividades	Mecanismo de seguimiento	Ubicación	Fecha de Implementación	Responsable	Presupuesto
<b>DIMENSIÓN 8.6.- DOBLE PRESENCIA( LABORAL-FAMILIAR)</b>	Fomentar buenas prácticas de conciliación de trabajo-familia, así como evaluar el aspecto de cada trabajador para evitar síntomas de fatiga y estrés	1.-Realizar campañas de Seguridad y Salud, mediante personas testimoniales, para que los colaboradores hagan consciencia sobre el daño que sus familias podrían tener.	Políticas y Protocolos de Doble Presencia 8 Laboral y Familiar).	LICORAM- QUITO	Periodo Académico: Marzo 2020- Abril 2020	Gerencia/RRHH /Responsable de SSO/ Médico Ocupacional	
		2.- Realizar charlas sobre alcohol y drogas donde se les haga presenciar a los trabajadores las consecuencias que esto podría causar al no llevar una vida con buenos hábitos y en donde hagan consciencia que esto también tiene afectación a su familia.					
		3.- Participar en la negociación de medidas para incidir en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral ya que va a permitir:					
		-Mayor compromiso y productividad en la empresa.					
		-Mayor motivación de los trabajadores.					
		-Menor estrés de los empleados, tanto del área operativa como administrativa.					
		- Mayor estabilidad laboral, emocional, y familiar.					
		- Mayor satisfacción por poder conciliar familia y trabajo.					
						TOTAL	\$3000

---

# GRACIAS



ECUADOR  
UNIVERSIDAD  
INTERNACIONAL  
**SEK**  
SER MEJORES