

“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA 180 GRADOS PRODUCCIONES. 2019 QUITO, ECUADOR.”

Tutor:

DR. JUAN CARLOS FLORES MSC.

Revisores.

ING. MICHELLE FERRER

ING. MARCELO RUSSO



POR: ROSANA MORÁN MANOSALVAS

FEBRERO 2020

180 GRADOS PRODUCCIONES S.A



PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN



En la actualidad las empresas buscan con mayor interés a que el personal pueda trabajar bajo presión, efectuar horas extras y poder cumplir la planificación establecida. En el presente proyecto se evaluarán los riesgos psicosociales presentes actualmente en la Empresa 180 Grados Producciones.



OBJETIVOS



OBJETIVO GENERAL

- Evaluar los factores psicosociales en la Empresa 180 Grados Producciones, mediante la aplicación de la metodología de prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador a fin de realizar una propuesta de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar información sociodemográfica y laboral a través de la aplicación de una encuesta que permita relacionar los resultados con los datos mencionados.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial a través de la lista de verificación de Prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador para analizar la incidencia de estos en el bienestar de los trabajadores.
- Proponer medidas preventivas a través de los resultados obtenidos a fin de preservar el bienestar y la salud de los trabajadores.



JUSTIFICACIÓN



MAGNITUD

- De acuerdo a la OIT cada año mueren mas **de 2 millones de** personas a causa de accidentes y enfermedades de trabajo
- En el Ecuador mediante un estudio realizado por la dirección de riesgos del trabajo se registro 447 enfermedades.

TRANSCENDENCIA

- Esta investigación es **transcendente** porque ayuda a determinar los **diferentes riesgos psicosociales** encontrados en la empresa, basándose en **estadísticas** realizadas mediante la evaluación de riesgos psicosociales.

VIABILIDAD

- Estudio viable ya que cuenta con el apoyo e interés de la gerencia de la empresa, y el apoyo de administración para la recolección de datos e información y la participación de los trabajadores .

LEGALIDAD

- Decreto ejecutivo 2393, articulo 11: menciona las obligaciones de los empleadores y empleados.
- El Ecuador el 16 de junio del 2017 mediante el Acuerdo Ministerial 0082, articulo 9 señala que es obligatorio implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales en todas las empresas públicas o privadas que cuentan con mas de 10 trabajadores.

METODOLOGÍA



TIPO DE ESTUDIO

- Estudio de investigación descriptivo – transversal

MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

- Investigación de campo (In Situ) que corresponde a la aplicación de métodos y generación de medidas de control basadas en los resultados.

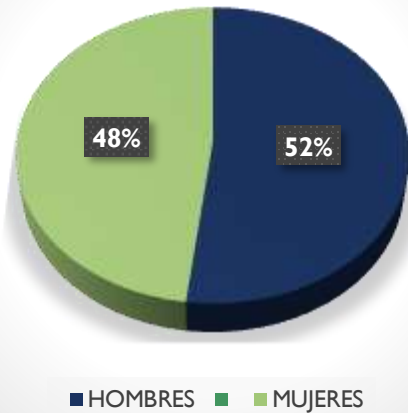
MÉTODO

- Observacional – Descriptivo

POBLACIÓN



NUMERO DE TRABAJADORES



AREAS



Numero de trabajadores	Hombre		Mujer		Total	
	14	52%	13	48%	27	100%

AREAS	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Administrativa	10	37%
Operativa	17	63%
TOTAL	27	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

ESTRUCTURA DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO



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.

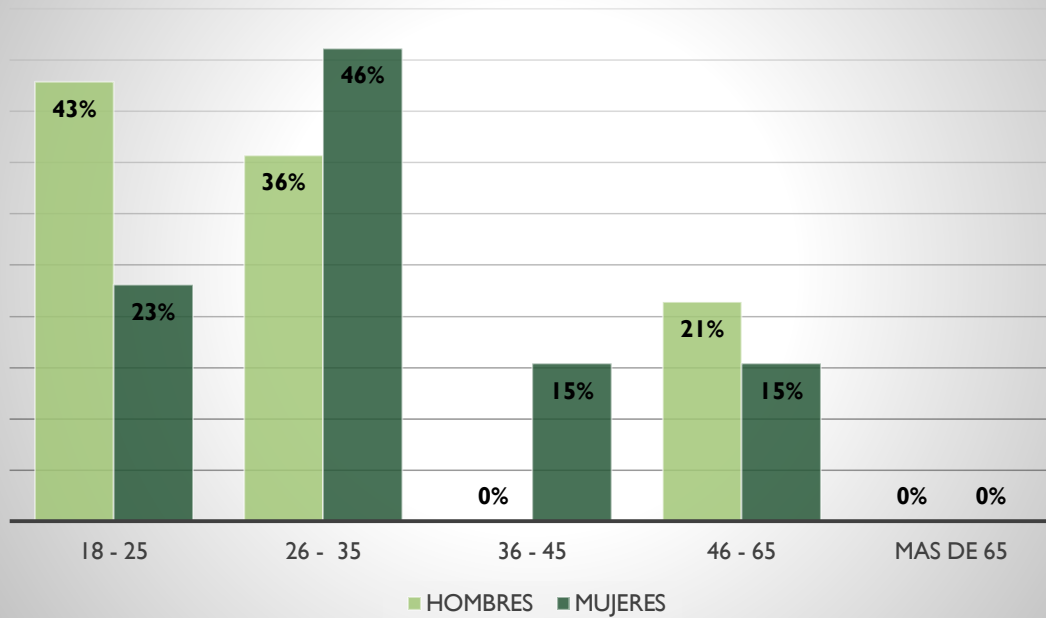
RIESGO MEDIO El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención 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.

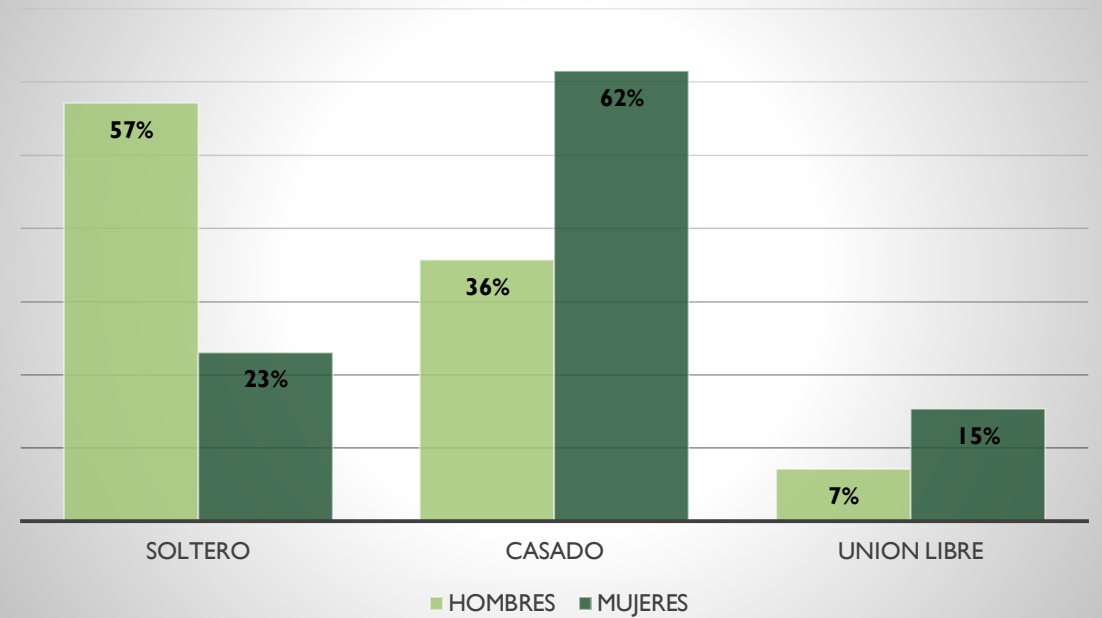
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS



EDAD



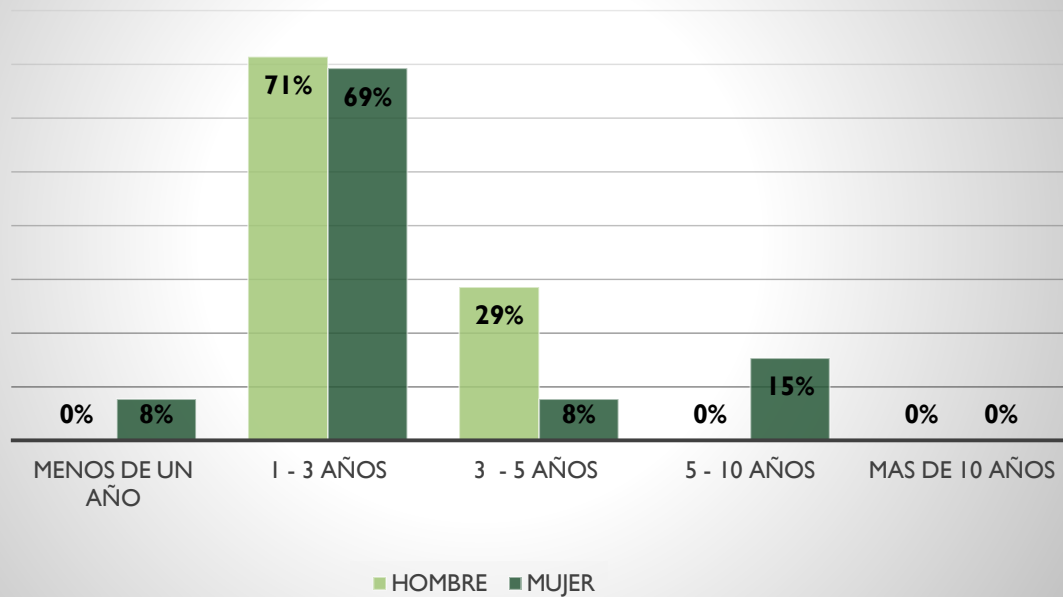
ESTADO CIVIL



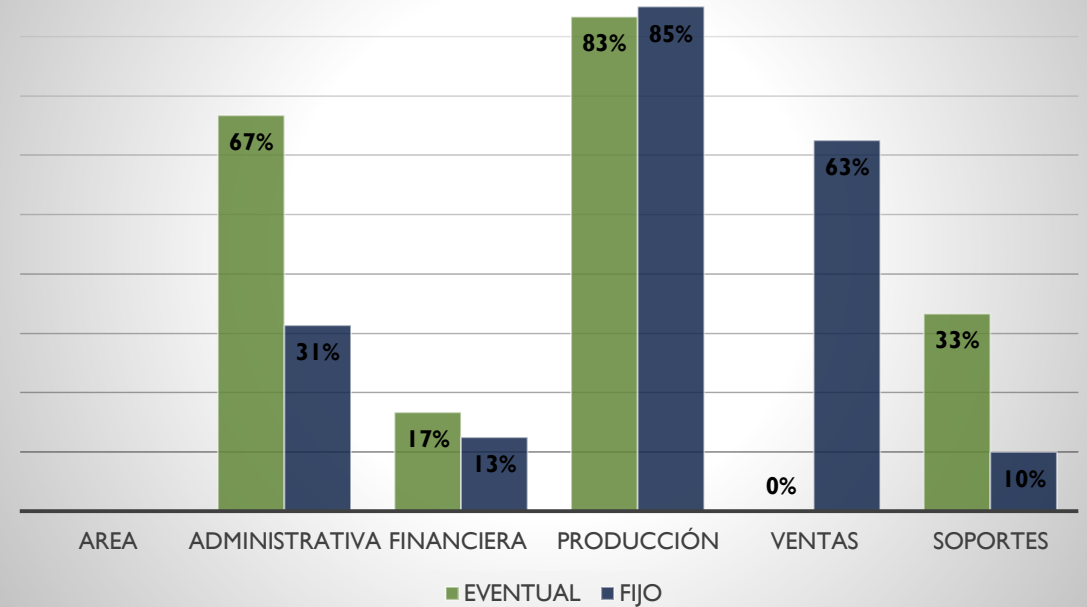
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS



TIEMPO DE ANTIGÜEDAD



TIPO DE CONTRATO

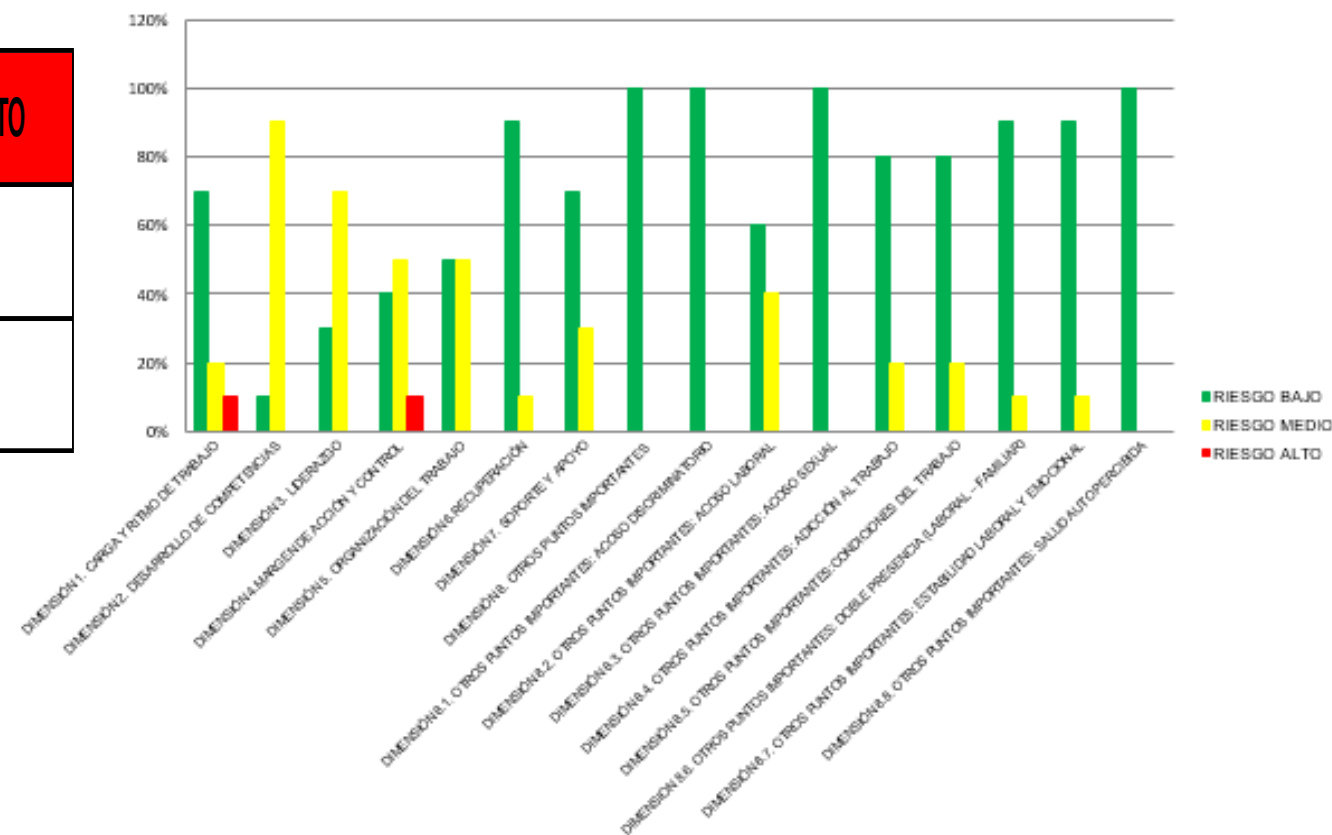


RESULTADOS SIGNIFICATIVOS POR DIMENSIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO



DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	70%	20%	10%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	40%	50%	10%

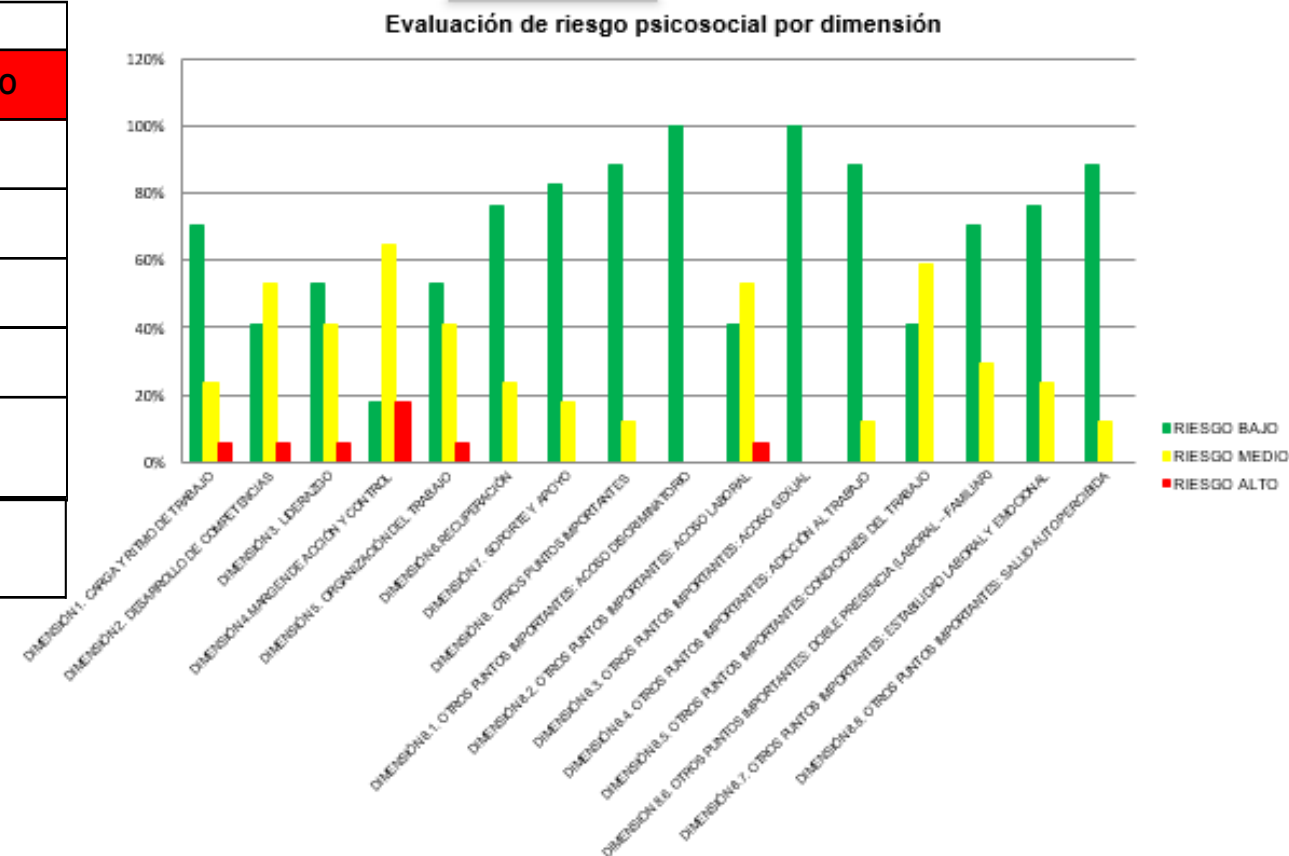
Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



RESULTADOS SIGNIFICATIVOS POR DIMENSIÓN PERSONAL OPERATIVO



RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	71%	24%	6%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	41%	53%	6%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	53%	41%	6%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	18%	65%	18%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	53%	41%	6%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	41%	53%	6%



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 **6 dimensiones** con riesgo psicosocial, siendo margen de acción y control, el riesgo con mayor prevalencia.
- ❑ El 71% de la población reporta no estar de acuerdo con el desarrollo de sus competencias, esto se debe mayormente a que, sienten no tener el suficiente estímulo de sus destrezas y habilidades profesionales, y tampoco sienten tener un seguimiento evaluativo de las actividades que realizan.
- ❑ Más de la mitad del personal estudiado, demuestra inconformismo en la forma en que se imparte el liderazgo, ya que consideran que, la alta dirección no demuestra el suficiente apoyo e interés en las actividades que desarrollan.

CONCLUSIONES



- El 74% de los colaboradores afirman no sentir que su opinión se toma en cuenta, para el establecimiento de fechas límites, con respecto a sus funciones, así como sienten no contar con el espacio para aportar ideas de mejora, para sus actividades y para la organización.
- El 48% del personal, manifiestan no estar de acuerdo con ciertos aspectos de la organización en el trabajo, principalmente debido a las formas de comunicación entre la alta dirección y el colaborador.
- Más de la mitad del personal estudiado, muestra tener inconformismo en cuanto al acoso laboral, esto es un tema que se debe tratar con suma discreción así que se integrara medidas preventivas dentro del plan de intervención donde debe de contener la estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y los respectivos cauces de comunicación en relación con la prevención de los riesgos laborales (acoso laboral).

RECOMENDACIONES



DESARROLLO DE COMPETENCIAS

- Programa de capacitaciones.
- Estas capacitaciones pueden llevarse por medio de programas en línea, que les permita aprender a su propio ritmo sin disponer de un horario y con acceso a material de estudio de forma inmediata.

LIDERAZGO

- Promover el trabajo en equipo, buscar sacar el mayor provecho de las ideas y experiencias de cada colaborador.
- Mejorar la comunicación del personal con la alta dirección.
- Planificar reuniones semanales para así poder intercambiar ideas, necesidades de la empresa, alguna inconformidad o inconveniente en las actividades de las cuales están encargados

RECOMENDACIONES



ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

- Implementar objetivos por área.
- Llevar un control del cumplimiento de los objetivos.
- Delegar lideres.

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

- Mejorar el sistema de comunicación interna de la empresa.
- Permitir que los colaboradores puedan dar su punto de vista y tomar decisiones con la finalidad de llegar al mismo resultad optimizando recursos.
- Fomentar la creatividad en los empleados para la resolución de conflictos y para que las actividades cotidianas puedan abrir nuevas puertas a la compañía.

RECOMENDACIONES



CARGA Y RITMO DE TRABAJO

- Autonomía y capacidad de decisión sobre las tareas, de manera que puedan establecer cambios en el ritmo de trabajo.
- Adaptar la carga de trabajo (física y mental) a las capacidades del trabajador.
- Realizar estudio de carga laboral por cada área, y evaluaciones de acuerdo a la carga mental del trabajo a que están sometidos los trabajadores.

RECOMENDACIONES



ACOSO LABORAL

- Jornadas informativas
- Facilitar la denuncia aplicando una política de tolerancia cero al acoso.
- Encargar al área administrativa recibir personalmente a los trabajadores afectados y de dar seguimiento a su caso.

PLAN DE ACCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES, EMPRESA CIENTO OCHENTA GRADOS PRODUCCIONES

DIMENSION EVALUADA	RIESGO	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Medio	Programa de Capacitacion	Planificar un programa de capacitación donde se tomen temas de manejo de estrés, manejo del tiempo y objetivos, manejo e pausas activas.	Administración	03-mar-20	03-abril.2020
		Mejorar la productividad de los trabajadores y el enriquecimiento de sus tareas	Contar con un registro de las actividades, el tiempo y la rutina de los trabajadores, para que así se pueda llevar a cabo una mejor organización de tiempos y actividades.	Administración	03-mar-20	03-abril.2020
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Medio	Programa de inducción	Organizar un programa de inducción para el nuevo personal (incluyendo el eventual y el de tiempo parcial) que abarque temas como, naturaleza del negocio, normas de seguridad y salud, normas de higiene y medioambiente. Políticas internas y procedimientos e instrucciones específicas para cada puesto.	Administración	03-mar-20	03-abril.2020
		Programa de capacitaciones	Planificar un cronograma de capacitaciones mensual, con sus respectivos registros de cumplimiento, el cual nos permita una evaluación del desarrollo profesional y el desempeño, al igual que deben tener conocimiento de la seguridad y riesgos en cada una de sus funciones.	Administración	03-mar-20	15-abr-20

PLAN DE ACCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES, EMPRESA CIENTO OCHENTA GRADOS PRODUCCIONES

DIMENSION EVALUADA	RIESGO	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
LIDERAZGO	Medio	Implementar y establecer cronogramas de reuniones	Planificar mensualmente espacios de encuentro entre trabajadores y superiores, para que exista retroalimentación y socialización enfocada a mejorar el ambiente laboral y el rol de cada empleado	Administración	03-mar-20	16-abr-20
			Todos los acuerdos plasmados en cada reunión debe quedar registrados en una acta de reunión en la que se detalle actividades, responsables y fechas de cumplimiento.	Administración	03-mar-20	17-abr-20
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	Medio	Mejorar el sistema de comunicación interna de la empresa	Crear un plan de comunicación interna con el fin de mejorar los procesos productivos, el trabajo en equipo y buscar que todos los trabajadores cumplan los mismos objetivos y así crear cultura y sentido de la pertenencia, fomentar la confianza y mejorar la organización de la empresa	Administración	03-mar-20	18-abr-20
ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	Medio	Implementar objetivos por area	Contar con una planificación anual de la empresa estableciendo cumplimiento de objetivos claros y reales, la administración de la jornada y actividades laborales.	Administración	03-mar-20	19-abr-20
			Llevar un control del cumplimiento de objetivos, administración y actividades laborales.	Administración	03-mar-20	20-abr-20
			Delegar un líder de cada área el cual sea el responsable de llevar dicho control	Administración	03-mar-20	21-abr-20

PLAN DE ACCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES, EMPRESA CIENTO OCHENTA GRADOS PRODUCCIONES

DIMENSION EVALUADA	RIESGO	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
ACOSO LABORAL	Medio	Fomentar la interacción social positiva en los trabajadores, para producir cambios en la gestión mediante la imposición de valores y gestión de una cultura libre de acoso laboral	Garantizar que todos los empleados conozcan y respeten las normas y los valores de la organización, y estén al tanto de las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las mismas	Administración	03-mar-20	21-abr-20
			Establecer un procedimiento para que los trabajadores denuncien comportamientos de acoso laboral que les pueda estar afectando. Indicar dónde y cómo pueden requerir ayuda al 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.	Administración	03-mar-20	21-abr-20

