



EVALUACIÓN DE LOS FACTORES ● ● ● PSICOSOCIALES ANTE EL COVID19 EN EL PERSONAL DE UN SUPERMERCADO DE LA CIUDAD DE QUITO-ECUADOR

ELABORADO POR: ALEJANDRO ROBALINO

DIRIGIDO POR: DR. JUAN CARLOS FLORES



INTRODUCCIÓN



El trabajo de investigación ha sido realizado en un supermercado que consta con 16 trabajadores ubicado en el sur de Quito-Ecuador, que trabaja arduamente desde su fundación y consolidación en el año 1985, con la misión de proveer de alimentos y productos de primera necesidad a los moradores y negocios más pequeños del sector a módicos precios.



PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN



El origen de la problemática surge con el inicio de la emergencia sanitaria y el periodo de cuarentena.



Los propietarios y gerentes del local, han denotado ciertos comportamientos inusuales en sus trabajadores.



Estos comportamientos pueden originar patologías asociadas a los factores psicosociales.



OBJETIVOS

Objetivo General



Evaluar los factores de riesgo psicosocial frente al COVID-19 a través de la herramienta ISTAS 21, de tal manera que permita establecer medidas preventivas para garantizar la salud física y emocional de los empleados de un supermercado de la ciudad de Quito-Ecuador, 2020.



Objetivos Específicos

- Establecer información socio demográfico y laboral a través de una encuesta que permita conocer el perfil sociodemográfico de los empleados del supermercado.
- Identificar factores de riesgo psicosocial a través de la observación directa insitu que permita conocer a profundidad las condiciones laborales de los empleados.
- Proponer un plan preventivo ante los factores de riesgos psicosociales detectados que permitan contribuir al desarrollo de una empresa saludable.



JUSTIFICACIÓN

Tomando en cuenta que los trabajadores en su mayoría durante esta emergencia sanitaria se enfrentan a una situación desconocida y al no conocer cómo actuar frente a ello, se han identificado factores psicosociales que pueden afectar su salud, debido a múltiples razones, como la economía del hogar, la incertidumbre si van a mantener su empleo, la posibilidad de contagio, o las exigencias domésticas.

El municipio de Quito (2020), estima que el covid-19 se ha extendido por 59 de las 65 parroquias de Quito, siendo una de las parroquias más afectadas por el covid-19 “La Ecuatoriana” en donde se encuentra ubicado el supermercado en donde fue realizada la presente investigación.

Lo cual ha generado mucha más preocupación en los trabajadores.



JUSTIFICACIÓN

La revista digital Psicología Científica en una de sus publicaciones acerca de la vulnerabilidad psicosocial y como intervenirla presenta varios aspectos de los cuales depende una persona para conocer su vulnerabilidad psicosocial siendo estos:

- La presencia y calidad de grupos de apoyo.
- El tipo de personalidad que posee la persona o el individuo.
- Sucesos o eventos que tuvieron un impacto significativo durante su vida.
- Manera en que las personas afrontan sus problemas.
- El nivel de autocontrol que posee la persona.



JUSTIFICACIÓN

- ❑ La constitución de la República del Ecuador Art. 326, núm. 5 – Art 331
- ❑ El Código del Trabajo, Art. 410
- ❑ Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2005) Resolución 957 (Art. 1, lit. b)
- ❑ Acuerdo ministerial N° 82, (Art. 9)
- ❑ Código Integral Penal, (Art. 177)





MÉTODO

TIPO DE ESTUDIO

- Corresponde al tipo exploratorio, descriptivo de corte transversal

MÉTODO

- Inductivo – Deductivo

MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

- De campo, teórica

POBLACIÓN

- Censo Poblacional de 16 trabajadores



INSTRUMENTO DE MEDICIÓN E INVESTIGACIÓN

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	0	1	2	3	4



INSTRUMENTO DE MEDICIÓN E INVESTIGACIÓN

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4

Dimensión Inseguridad Laboral

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4



INSTRUMENTO DE MEDICIÓN E INVESTIGACIÓN

Dimensión Doble Presencia

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0

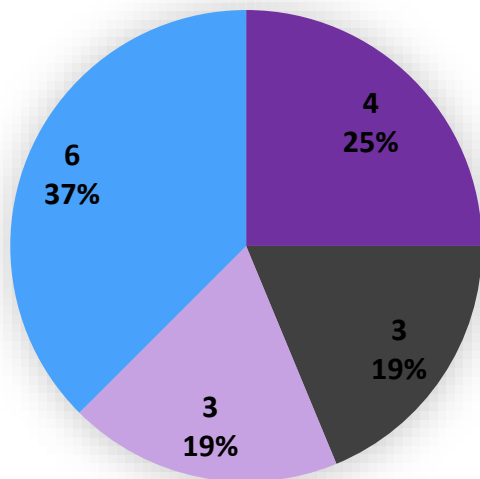
Valores para el cálculo de prevalencia

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0—8	9—11	12—20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0—5	6—8	9—20
Apoyo social en la empresa	0—3	4—6	7—20
Compensaciones	0—2	3—5	6—12
Doble presencia	0—1	2—3	4—8



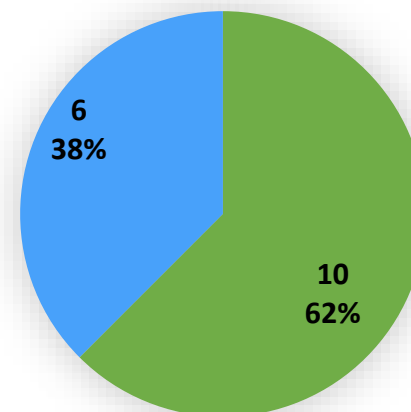
RESULTADOS ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Puesto de trabajo



■ Administrativo ■ Cajero ■ Limpieza ■ Perchero ■ Empacador

Género

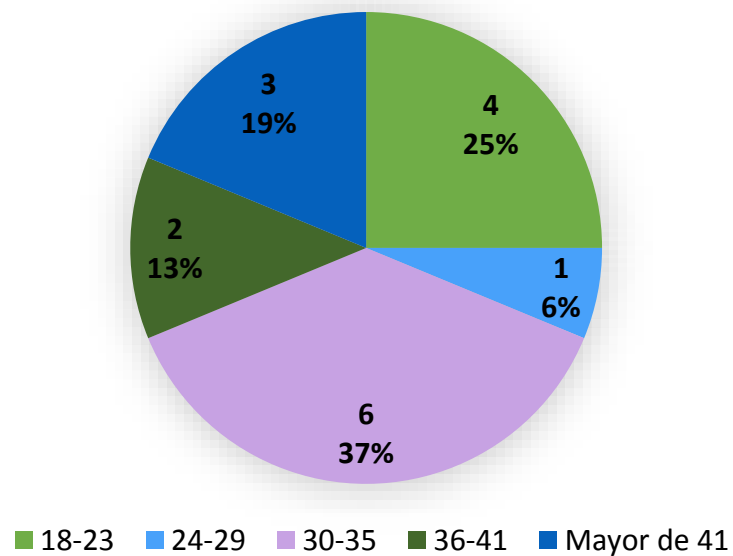


■ Masculino ■ Femenino

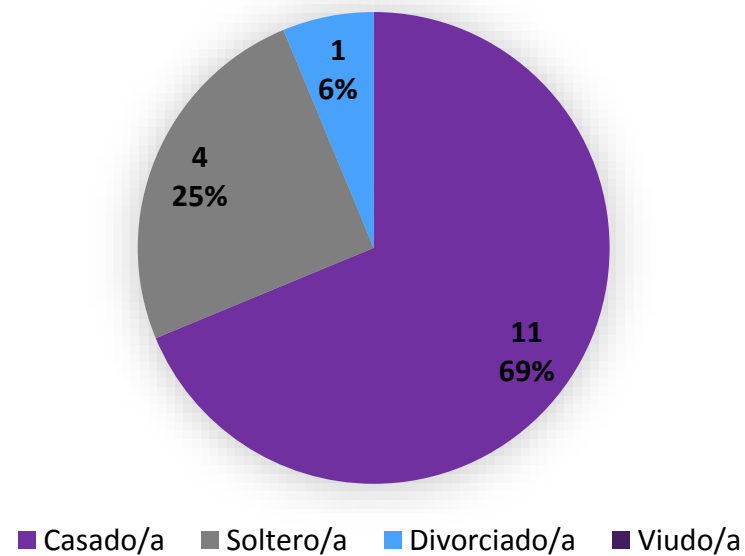


RESULTADOS ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Edad



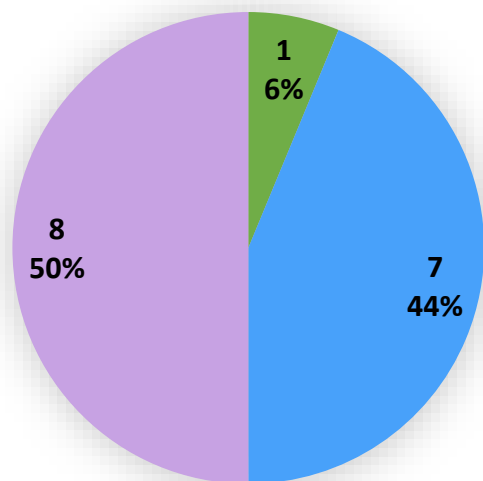
Estado Civil





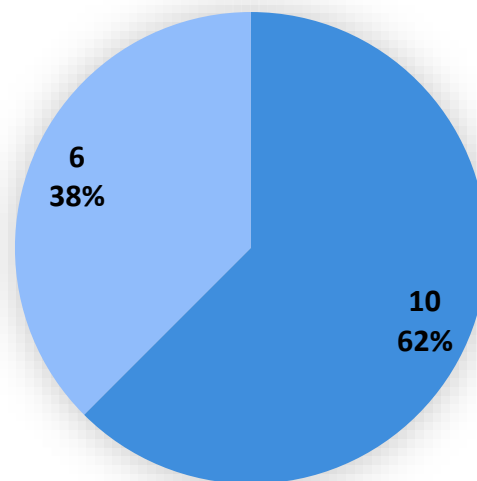
RESULTADOS ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Nivel de Instrucción



■ Primaria ■ Secundaria ■ Tercer nivel ■ Cuarto nivel o más

Hijos

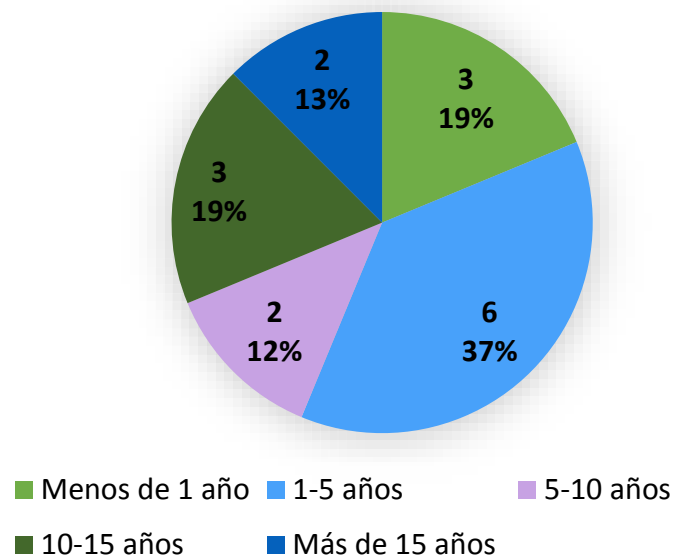


■ Si ■ No

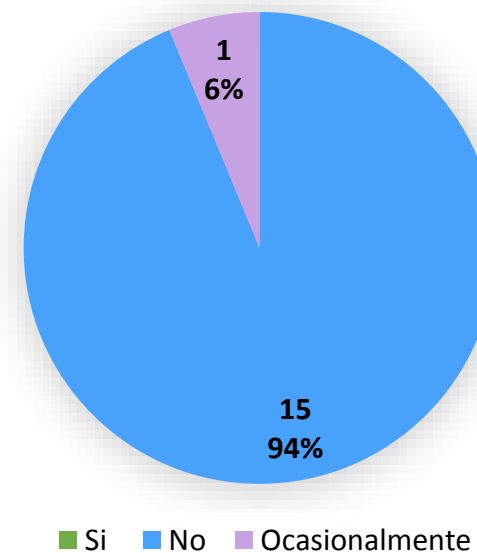


RESULTADOS ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Antigüedad en el trabajo



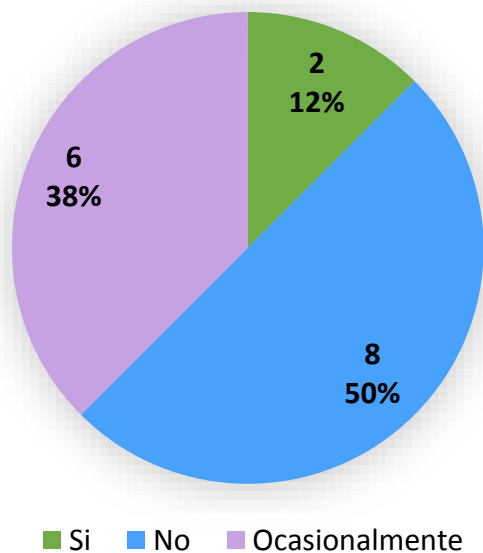
Consumo de cigarrillo



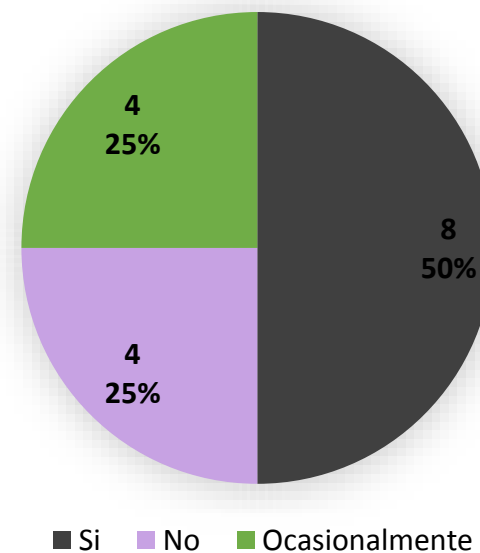


RESULTADOS ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Consumo de bebidas alcohólicas



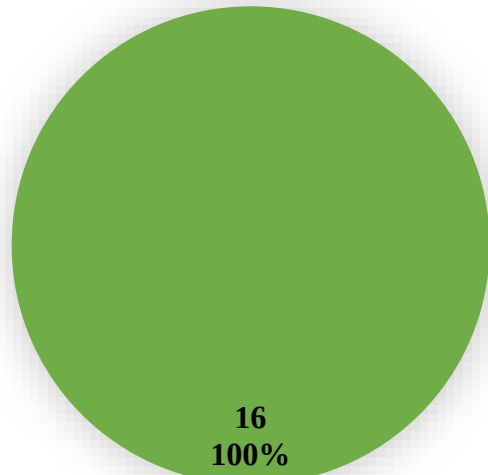
Actividad Física





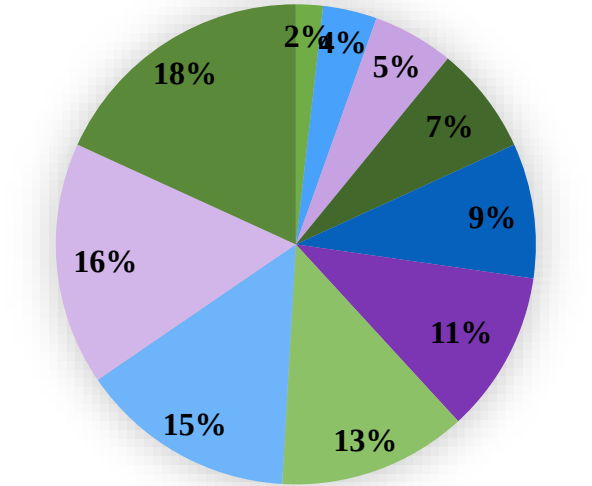
RESULTADOS ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Afección de ingresos económicos



■ Si ■ No

Percepción de riesgo de contagio

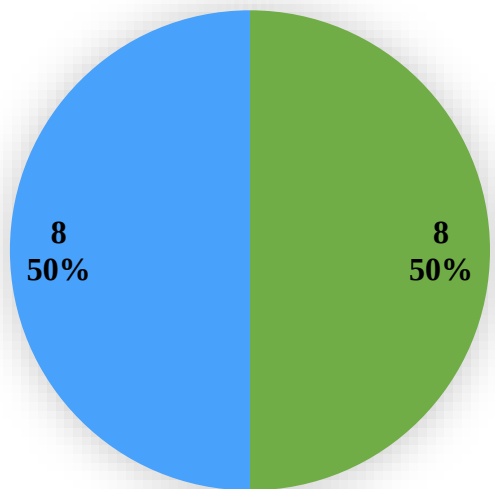


■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10



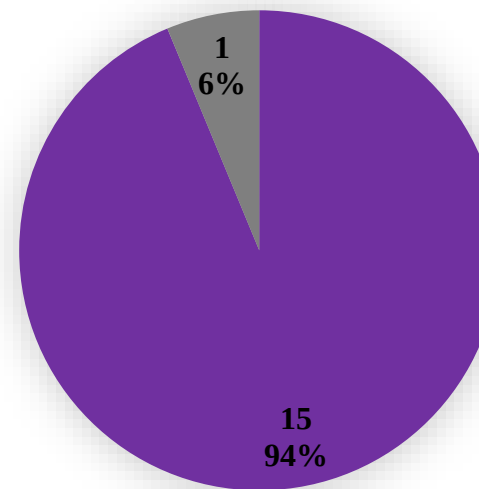
RESULTADOS ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Afección de rutina de trabajo



■ Menos actividad ■ Más actividad

Provisión de equipos de protección



■ Si ■ No

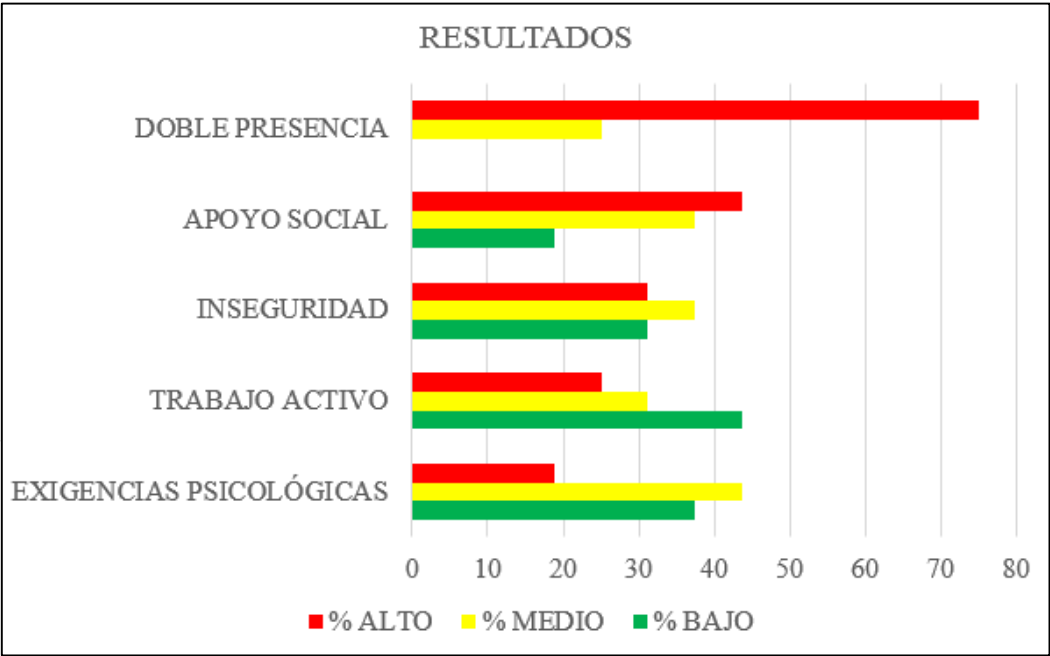


RESULTADOS EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

Resultados Globales de Factores de Riesgo Psicosocial

DIMENSIÓN	% BAJO	% MEDIO	% ALTO	TOTAL
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	37,5	43,75	18,75	100
TRABAJO ACTIVO	43,75	31,25	25	100
INSEGURIDAD	31,25	37,5	31,25	100
APOYO SOCIAL	18,75	37,5	43,75	100
DOBLE PRESENCIA	0	25	75	100

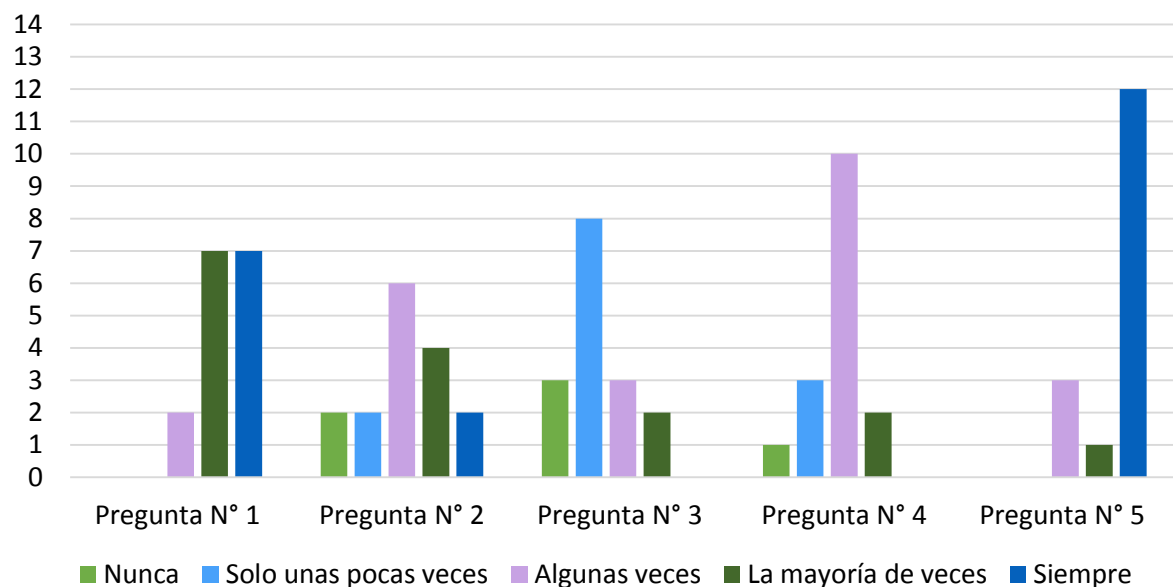
Resultados Globales de Factores de Riesgo Psicosocial



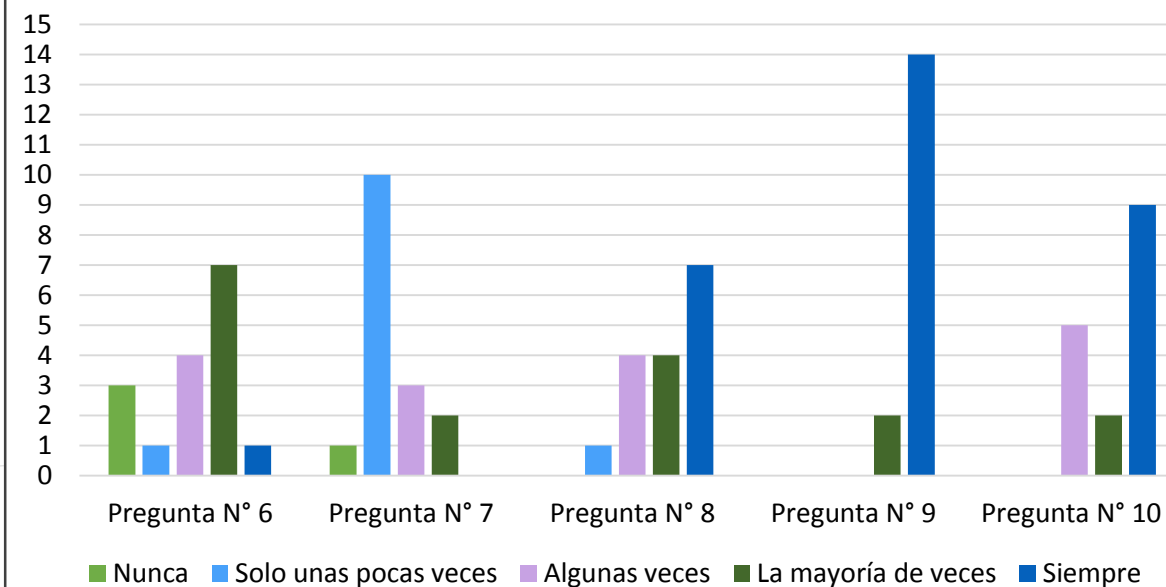


RESULTADOS EVALUACIÓN PSICOSOCIAL (DIMENSIONES)

Exigencias Psicológicas



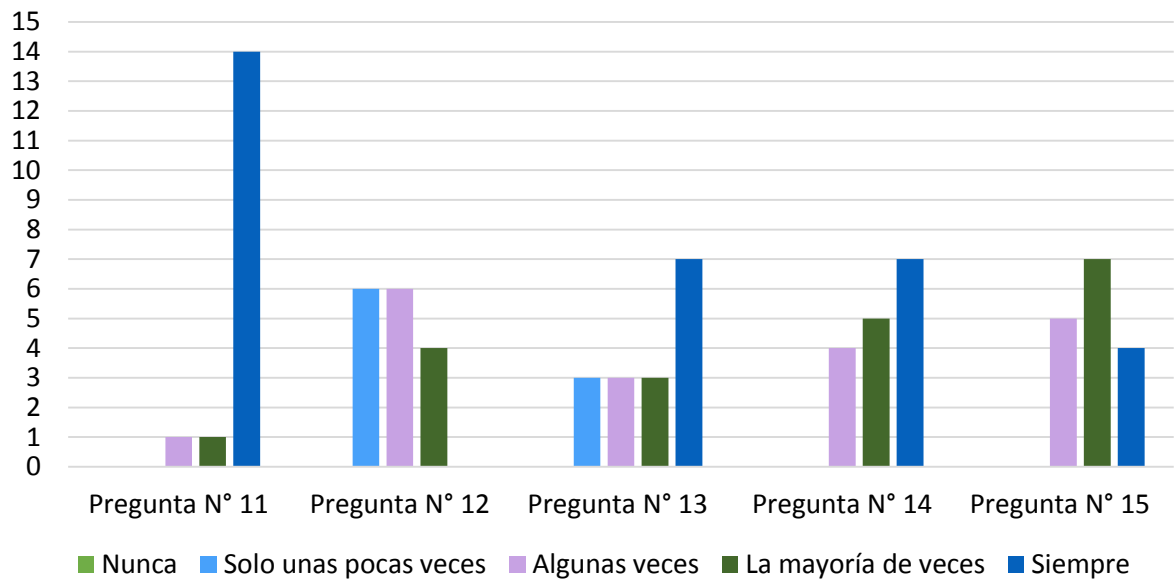
Trabajo Activo



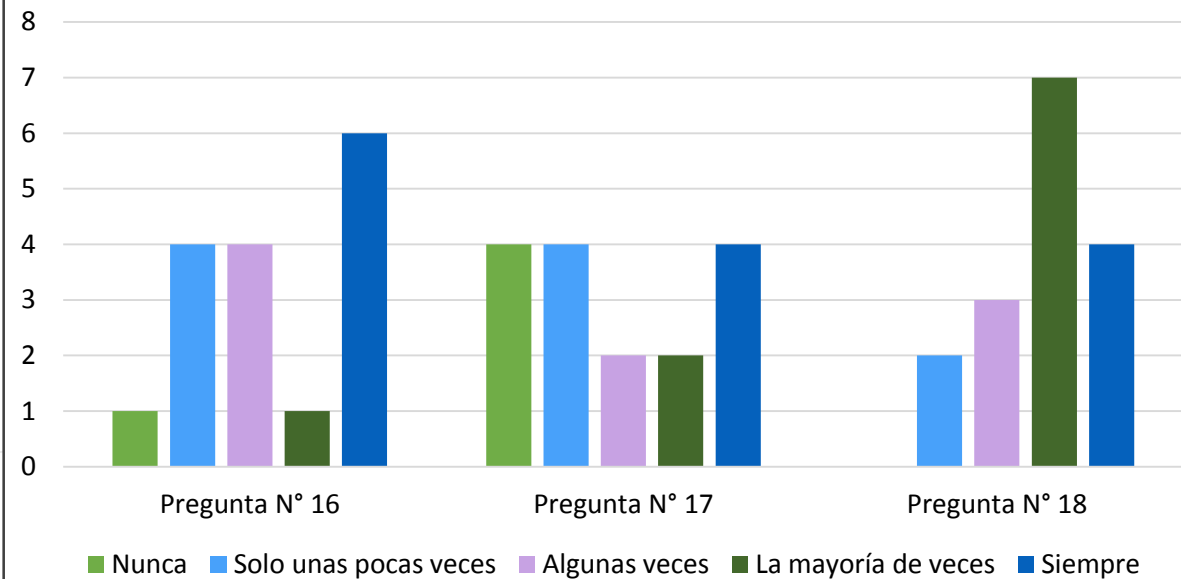


RESULTADOS EVALUACIÓN PSICOSOCIAL (DIMENSIONES)

Apoyo Social

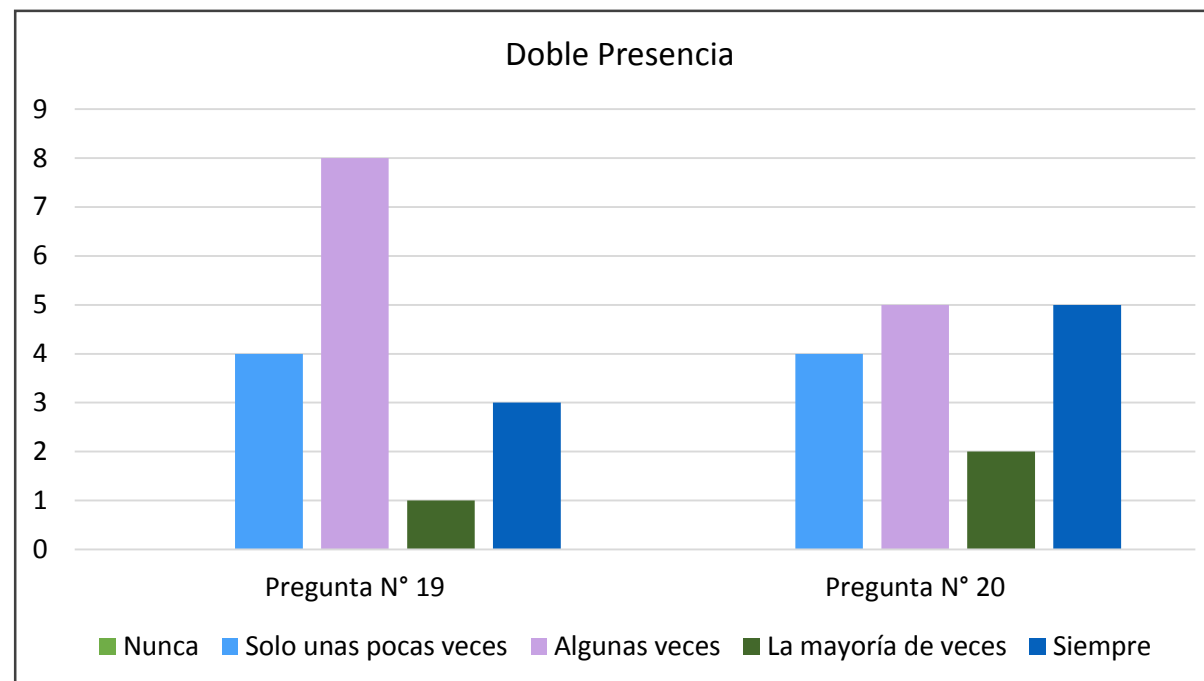


Inseguridad Laboral





RESULTADOS EVALUACIÓN PSICOSOCIAL (DIMENSIONES)





RESULTADOS EVALUACIÓN PSICOSOCIAL (RELACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – DIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS)

PREGUNTA		N° Personas	ALTO		MEDIO		BAJO	
			N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Cuál es su puesto de trabajo?	Administrativo	4	2	50	2	50	0	0
	Cajero	3	1	33,33	2	66,67	0	0
	Limpieza	0	0	0	0	0	0	0
	Perchero	3	0	0	1	33,33	2	66,67
	Empacador	6	0	0	2	40	4	66,67
2. Género	Masculino	10	1	10	4	40	5	50
	Femenino	6	2	33,33	3	50	1	16,67
3. Edad	18-23	4	0	0	2	50	2	50
	24-29	1	0	0	0	0	1	100
	30-35	6	1	16,67	2	33,33	3	50
	36-41	2	0	0	2	100	0	0
	Mayor de 41	3	2	66,67	0	0	1	33,33
4. Estado Civil	Casado/a	11	3	27,27	6	54,55	2	18,18
	Soltero/a	4	0	0	2	50	2	50
	Divorciado/a	1	0	0	0	0	1	100
	Viudo/a	0	0	0	0	0	0	0
5. Nivel de Instrucción	Primaria	1	0	0	0	0	1	100
	Secundaria	7	2	28,57	2	28,57	3	42,86
	Tercer nivel	8	1	12,5	5	62,5	2	25
	Cuarto nivel o más	0	0	0	0	0	0	0
6. Usted tiene hijos	Sí	10	3	30	4	40	3	30
	No	6	0	0	3	50	3	50
7. Antigüedad en su trabajo	Menos de 1 año	3	0	0	0	0	3	100
	1-5 años	6	0	0	4	66,67	2	33,33
	5-10 años	2	1	50	0	0	1	50
	10-15 años	3	0	0	3	100	0	0
	Más de 15 años	2	2	100	0	0	0	0



RESULTADOS EVALUACIÓN PSICOSOCIAL (RELACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO)

PREGUNTA		N° Personas	ALTO		MEDIO		BAJO	
			N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Cuál es su puesto de trabajo?	Administrativo	4	0	0	0	0	4	100
	Cajero	3	2	66,67	1	33,33	0	0
	Limpieza	0	0	0	0	0	0	0
	Perchero	3	2	66,67	0	0	1	33,33
	Empacador	6	1	16,67	3	50	2	33,33
2. Género	Masculino	10	1	10	4	40	5	50
	Femenino	6	3	50	1	16,67	2	33,33
3. Edad	18-23	4	2	50	0	0	2	50
	24-29	1	0	0	0	0	1	100
	30-35	6	2	33,33	4	66,67	0	0
	36-41	2	0	0	0	0	2	100
	Mayor de 41	3	0	0	1	33,33	2	66,67
4. Estado Civil	Casado/a	11	2	18,18	4	36,36	5	45,45
	Soltero/a	4	2	50	0	0	2	50
	Divorciado/a	1	0	0	1	100	0	0
	Viudo/a	0	0	0	0	0	0	0
5. Nivel de Instrucción	Primaria	1	0	0	0	0	1	100
	Secundaria	7	3	42,86	2	28,57	2	28,57
	Tercer nivel	8	1	12,5	3	37,5	4	50
	Cuarto nivel o más	0	0	0	0	0	0	0
6. Usted tiene hijos	Si	10	2	20	3	30	5	50
	No	6	2	33,33	2	33,33	2	33,33
7. Antigüedad en su trabajo	Menos de 1 año	3	1	33,33	0	0	2	66,67
	1-5 años	6	2	33,33	2	33,33	2	33,33
	5-10 años	2	1	50	1	50	0	0
	10-15 años	3	0	0	2	66,67	1	33,33
	Más de 15 años	2	0	0	0	0	2	100



RESULTADOS EVALUACIÓN PSICOSOCIAL (RELACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – DIMENSIÓN APOYO SOCIAL)

PREGUNTA		N° Personas	ALTO		MEDIO		BAJO	
			N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Cuál es su puesto de trabajo?	Administrativo	4	0	0	1	25	3	75
	Cajero	3	0	0	2	66,67	1	33,33
	Limpieza	0	0	0	0	0	0	0
	Perchero	3	1	33,33	2	66,67	0	0
	Empacador	6	4	80	2	20	0	0
2. Género	Masculino	10	5	50	3	30	2	20
	Femenino	6	0	0	3	50	3	50
3. Edad	18-23	4	3	75	0	0	1	25
	24-29	1	0	0	1	100	0	0
	30-35	6	2	33,33	3	50	1	16,67
	36-41	2	0	0	1	50	1	50
	Mayor de 41	3	0	0	1	33,33	2	66,67
4. Estado Civil	Casado/a	11	2	18,18	5	45,45	4	36,36
	Soltero/a	4	3	75	0	0	1	25
	Divorciado/a	1	0	0	1	100	0	0
	Viudo/a	0	0	0	0	0	0	0
5. Nivel de Instrucción	Primaria	1	0	0	1	100	0	0
	Secundaria	7	1	14,29	2	28,57	4	57,14
	Tercer nivel	8	4	50	2	25	2	25
	Cuarto nivel o más	0	0	0	0	0	0	0
6. Usted tiene hijos	Si	10	2	20	5	50	3	30
	No	6	3	50	1	16,67	2	33,33
7. Antigüedad en su trabajo	Menos de 1 año	3	2	66,67	1	33,33	0	0
	1-5 años	6	1	16,67	2	33,33	3	50
	5-10 años	2	0	0	2	100	0	0
	10-15 años	3	2	66,67	1	33,33	0	0
	Más de 15 años	2	0	0	0	0	2	100



RESULTADOS EVALUACIÓN PSICOSOCIAL (RELACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – DIMENSIÓN INSEGURIDAD LABORAL)

PREGUNTA		N° Personas	ALTO		MEDIO		BAJO	
			N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Cuál es su puesto de trabajo?	Administrativo	4	1	25	1	25	2	50
	Cajero	3	1	33,33	1	33,33	1	33,33
	Limpieza	0	0	0	0	0	0	0
	Perchero	3	1	33,33	2	66,67	0	0
	Empacador	6	4	80	2	20	0	0
2. Género	Masculino	10	6	60	4	40	0	0
	Femenino	6	1	16,67	2	33,33	3	50
3. Edad	18-23	4	3	75	1	25	0	0
	24-29	1	0	0	1	100	0	0
	30-35	6	3	50	2	33,33	1	16,67
	36-41	2	1	50	0	0	1	50
	Mayor de 41	3	0	0	2	66,67	1	33,33
4. Estado Civil	Casado/a	11	4	36,36	4	36,36	3	27,27
	Soltero/a	4	3	75	1	25	0	0
	Divorciado/a	1	0	0	1	100	0	0
	Viudo/a	0	0	0	0	0	0	0
5. Nivel de Instrucción	Primaria	1	0	0	1	100	0	0
	Secundaria	7	1	14,29	5	71,43	1	14,29
	Tercer nivel	8	6	75	0	0	2	25
	Cuarto nivel o más	0	0	0	0	0	0	0
6. Usted tiene hijos	Si	10	4	40	4	40	2	20
	No	6	3	50	2	33,33	1	16,67
7. Antigüedad en su trabajo	Menos de 1 año	3	2	66,67	1	33,33	0	0
	1-5 años	6	1	16,67	3	50	2	33,33
	5-10 años	2	1	50	1	50	0	0
	10-15 años	3	3	100	0	0	0	0
	Más de 15 años	2	0	0	1	50	1	50

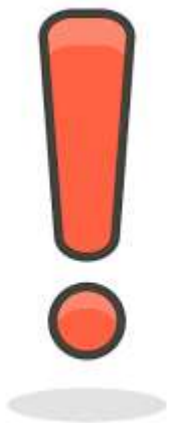


RESULTADOS EVALUACIÓN PSICOSOCIAL (RELACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA – DIMENSIÓN DOBLE PRESENCIA)

PREGUNTA		N° Personas	ALTO		MEDIO		BAJO	
			N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Cuál es su puesto de trabajo?	Administrativo	4	3	75	1	25	0	0
	Cajero	3	3	100	0	0	0	0
	Limpieza	0	0	0	0	0	0	0
	Perchero	3	1	33,33	2	66,67	0	0
	Empacador	6	4	80	1	20	0	0
2. Género	Masculino	10	7	70	3	30	0	0
	Femenino	6	5	83,33	1	16,67	0	0
3. Edad	18-23	4	3	75	1	25	0	0
	24-29	1	0	0	1	100	0	0
	30-35	6	6	100	0	0	0	0
	36-41	2	1	50	1	50	0	0
	Mayor de 41	3	2	66,67	1	33,33	0	0
4. Estado Civil	Casado/a	11	9	81,82	2	18,18	0	0
	Soltero/a	4	3	75	1	25	0	0
	Divorciado/a	1	0	0	1	100	0	0
	Viudo/a	0	0	0	0	0	0	0
5. Nivel de Instrucción	Primaria	1	0	0	1	100	0	0
	Secundaria	7	5	71,43	2	28,57	0	0
	Tercer nivel	8	7	87,5	1	12,5	0	0
	Cuarto nivel o más	0	0	0	0	0	0	0
6. Usted tiene hijos	Si	10	7	70	3	30	0	0
	No	6	5	83,33	1	16,67	0	0
7. Antigüedad en su trabajo	Menos de 1 año	3	3	100	0	0	0	0
	1-5 años	6	3	50	3	50	0	0
	5-10 años	2	1	50	1	50	0	0
	10-15 años	3	3	100	0	0	0	0
	Más de 15 años	2	2	100	0	0	0	0



CONCLUSIONES



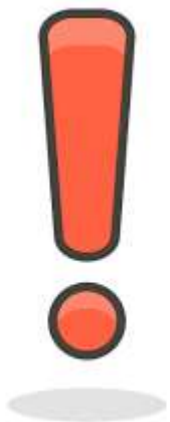
Analizando las dimensiones que se pretendían evaluar, se llega a la conclusión de que la que está presentando mayor problemática corresponde a la Doble Presencia, representando el 75% del total de los trabajadores seguido del Apoyo Social con 43,75% y la Inseguridad con 31,25%.

Las exigencias psicológicas como factor desfavorable no representan un porcentaje significativo, aunque de todas maneras no debe dejar de ser objeto de prevención y control, puesto que se obtuvo un porcentaje de 18% de riesgo alto y un 43% de riesgo medio.

El trabajo activo no se presenta como un factor desfavorable dentro de la organización puesto que el 43.75% de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo bajo, sin embargo el 25% alcanzó un nivel alto de riesgo prioritariamente en la importancia de sus tareas y los momentos de distracción para conversar con algún compañero/a.



CONCLUSIONES



El apoyo social como tal se encuentra en la empresa como factor desfavorable ya que el 43.7% de los trabajadores siente que no es suficiente, principalmente en el puesto de empaques se evidencia esta situación ya que por la naturaleza de sus actividades deben estar concentrados en realizar empaquetado y etiquetado de nuevos productos, sin dejar tiempo para otras actividades.

En cuanto al tema de inseguridad una problemática que requiere un nivel más alto de atención y de gestión, ya que el 31.2% se encuentra en un nivel alto de exposición y el 37.5% en nivel medio.

Finalmente, la dimensión que aparece con más intensidad como factor desfavorable es la Doble Presencia ya que el 75% piensa en su hogar durante el trabajo o viceversa. Se puede concluir que la Doble Presencia como factor desfavorable afecta a todos indistintamente del perfil sociodemográfico.

Se concluye que, el covid19 si representa un tema el cual aumenta la percepción del riesgo psicosocial por parte de los trabajadores, lo cual se puede evidenciar principalmente en dimensiones como doble presencia, inseguridad laboral



RECOMENDACIONES

DOBLE PRESENCIA

- ✓ Implementar y organizar charlas sobre la distribución y organización del tiempo en casa y en el trabajo, especialmente a aquellas personas que tengan hijos.
- ✓ Establecer canales de comunicación, en los cuales los trabajadores se sientan seguros de manifestar a sus superiores cualquier problemática que pudiese surgir.
- ✓ Organizar las tareas del trabajo adecuadamente, de tal manera que se logre cumplir con el horario de salida de los trabajadores, y evitar estrictamente la asignación de tareas adicionales cerca del horario de salida.
- ✓ Para los puestos de trabajo que no requieran de presencia física, como los administrativos, implementar teletrabajo de manera progresiva.
- ✓ De ser factible implementar el trabajo por objetivos, otorgando énfasis en el puesto de trabajo de empacador ya que es el más afectado.



RECOMENDACIONES

APOYO SOCIAL

- ✓ Definir claramente roles y responsabilidades dentro de la empresa mediante la implementación de profesigramas.
- ✓ Implementar un sistema de méritos y oportunidades en donde los trabajadores sientan su esfuerzo reconocido.
- ✓ Fomentar el trabajo en equipo y la solidaridad entre compañeros mediante charlas y actividades dinámicas.
- ✓ Publicar logros alcanzados por la empresa y especificar en donde intervino cada trabajador o cada área para lograrlo.
- ✓ Desarrollar un plan de desarrollo de liderazgo, con el fin de mejorar la calidad de liderazgo de los superiores hacia sus trabajadores.



RECOMENDACIONES

INSEGURIDAD LABORAL

- ✓ Definir claramente contratos de trabajo, en la manera de lo posible evitando cambios en sus actividades y de ser el caso que no se pueda evitar esta situación, especificar claramente cuando o por qué se va a realizar un cambio de actividades.
- ✓ Elaborar un calendario y programación anual, socializarlo, definiendo las jornadas de trabajo, horarios de entrada y salida, vacaciones, días de descanso, prestaciones.



RECOMENDACIONES

TRABAJO ACTIVO

- ✓ En los puestos de trabajo que lo permitan, distribuir la cantidad de trabajo de tal manera que los trabajadores tengan influencia sobre ella, siempre manteniendo objetivos y metas a cumplir.
- ✓ Otorgar reconocimientos, por objetivos cumplidos o trabajo bien realizado.
- ✓ Organizar la jornada de trabajo de tal manera que los trabajadores dispongan de periodos breves de tiempo libre para que puedan realizar algún otro tipo de actividad.



RECOMENDACIONES

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

- ✓ Implementar pausas activas, tomando en cuenta la distribución de la jornada laboral, en donde los trabajadores disminuyan el desgaste emocional que su trabajo les provoca.
- ✓ Mantener al personal capacitado, para evitar errores y fallos en los procesos que conlleva su trabajo.
- ✓ Distribuir de manera adecuada el trabajo, acorde a la jornada laboral.



Plan de intervención y prevención de riesgos psicosociales de la empresa MAXICANDO S.A.





OBJETIVO	Lograr que los trabajadores dispongan de facilitación para vincular la vida laboral con las responsabilidades del hogar sin que ninguna de estas interrumpa las exigencias de la otra.					
PRIORIDAD	DIMENSION	ACTIVIDADES	RECURSOS	CRONOGRAMA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Inmediata	Doble presencia	Charlas acerca de la distribución y manejo adecuado del tiempo tanto en el hogar como en el trabajo, enfocadas a personas que tengan hijos.	Material didáctico Salón de reuniones Computador con proyector Videos Informativos	ago-20	Semanal	Responsable SSO Recursos Humanos
		Estructurar las tareas y actividades del trabajo con el fin de cumplir estrictamente el horario de salida de los trabajadores	Computador Profesiogramas	ago-20	Semestral	Recursos Humanos Gerencia Responsable SSO
		Implementar canales de comunicación entre trabajadores y supervisores	Implementar correo institucional Conformar un chat grupal Adecuar un buzón	ago-20	-	Recursos Humanos Gerencia Responsable SSO
		Organizar los turnos de trabajo, para evitar sobrecarga de trabajo para una sola persona	Computador Profesiogramas	ago-20	Semestral	Recursos Humanos Gerencia Responsable SSO
		Implementar charlas breves antes de la jornada laboral con el fin de organizar la jornada diaria y explicar la gestión del tiempo	Material didáctico Salón de reuniones Computador con proyector Videos Informativos	ago-20	Diario	Responsable SSO Recursos Humanos



OBJETIVO	Fomentar el compañerismo, reconocer el esfuerzo de los trabajadores, aumentar el apoyo social recibido dentro de la empresa y mejorar la eficiencia en la resolución de conflictos					
PRIORIDAD	DIMENSION	ACTIVIDADES	RECURSOS	CRONOGRAMA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Corto Plazo	Apoyo Social	Definir claramente los roles y responsabilidades de cada puesto de trabajo	Computador Profesiogramas	ago-20	-	Responsable SSO Recursos Humanos
		Implementar un sistema de méritos y oportunidades	Computador Tablero de Corcho	sep-20	-	Recursos Humanos Gerencia
		Celebrar cumpleaños de los trabajadores, mediante una reunión mensual	Salón de reuniones Material de decoración	sep-20	Mensual	Recursos Humanos Gerencia
		Implementar charlas y actividades dinámicas entre compañeros	Salón de reuniones Computador con proyector Material lúdico Material didáctico	sep-20	Mensual	Recursos Humanos Responsable SSO
		Publicar logros obtenidos por la empresa especificando la intervención de cada área en su obtención	Tablero de Corcho Afiches Letreros Posters	dic-20	Trimestral	Gerencia Recursos Humanos
		Implementar canales de comunicación entre trabajadores y supervisores	Implementar correo institucional Conformar un chat grupal Adecuar un buzón	ago-20	-	Recursos Humanos Gerencia Responsable SSO
		Desarrollar un plan de desarrollo de liderazgo, con el fin de mejorar la calidad de liderazgo de los superiores hacia sus trabajadores.	Computador	sep-20	Anual	Gerencia



OBJETIVO	Proveer de estabilidad laboral a los trabajadores, reducir la preocupación y mantener concentrados a los trabajadores en sus actividades					
PRIORIDAD	DIMENSION	ACTIVIDADES	RECURSOS	CRONOGRAMA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Mediano Plazo	Inseguridad Laboral	Definir claramente contratos de trabajo	Computador Instrumentos Legales	sep-20	Anual	Gerencia Recursos Humanos
		Elaborar un calendario, programación, y socializarlo, definiendo las jornadas de trabajo, horarios de entrada y salida, vacaciones, días de descanso, prestaciones.	Computador Tablero de Corcho Afiches	nov-20	Anual	Recursos Humanos Gerencia Responsable SSO
		Implementar procedimientos de trabajo seguro y socializarlos.	Computador Afiches Salón de reuniones	nov-20	Cada vez que cambie el proceso o se modifiquen elementos del mismo	Responsable SSO



OBJETIVO	Otorgar a los trabajadores autonomía en sus trabajo, desarrollar las habilidades de los colaboradores					
PRIORIDAD	DIMENSION	ACTIVIDADES	RECURSOS	CRONOGRAMA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Largo Plazo	Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Capacitar al personal en mejores maneras de realizar su trabajo	Material didáctico Salón de reuniones Computador con proyector Videos Informativos Afiches	ene-21	Mensual	Responsable SSO Recursos Humanos
		En los puestos de trabajo que lo permitan, distribuir la cantidad de trabajo de tal manera que los trabajadores tengan influencia sobre ella, siempre manteniendo objetivos y metas a cumplir.	Computador	ene-21	Anual	Recursos Humanos Gerencia
		Otorgar reconocimientos a las personas que han cumplido con los objetivos planteados	Pequeños regalos Menciones	dic-20	Mensual	Recursos Humanos



OBJETIVO	Reducir el estrés en los trabajadores que lo presenten, de igual manera reducir la tensión que el trabajo les provoca					
PRIORIDAD	DIMENSION	ACTIVIDADES	RECURSOS	CRONOGRAMA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Largo Plazo	Exigencias Psicológicas	Capacitar al personal sobre su trabajo para evitar fallos	Material didáctico Salón de reuniones Computador con proyector Videos Informativos	ene-21	trimestral	Responsable SSO
		Implementar pausas activas tomando en cuenta la distribución de la jornada laboral	Computador	feb-21	Diario	Responsable SSO
		Implementar un taller de afrontamiento de conflictos	Material didáctico Salón de reuniones Computador con proyector Videos Informativos	dic-20	Mensual	Recursos Humanos Responsable SSO



GRACIAS
