

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

**"EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES
REALIZADO EN LA EMPRESA LOGINET CÍA. LTDA. UTILIZANDO
EL MÉTODO DE EVALUACIÓN FPSICO 4.0 Y PROPUESTAS DE
MEDIDAS DE CONTROL"**

VANESSA ELIZABETH JARA PROAÑO

Agosto 2020



LOGINET CÍA. LTDA



- Empresa que brinda soluciones logísticas.
- Fundada en el año 2002
- Ubicada en la ciudad de Quito-Calderón.
- 35 colaboradores
- Se enfoca en el correcto almacenamiento de productos.
- Trabajo presencial en sus bodegas.



MISIÓN

**"OFRECER EXCELENTE
SOLUCIONES LOGÍSTICAS DE
CALIDAD,**

**SATISFACER Y EXCEDER LAS EXPECTATIVAS DE NUESTROS
CLIENTES, CIMENTANDO NUESTRO TRABAJO EN LA COLABORACIÓN
PERMANENTE DE SUS EMPLEADOS CON EL MÁS ALTO NIVEL DE
RESPONSABILIDAD Y VALORES, SOPORTADOS BAJO EL SISTEMA DE
CALIDAD ISO. AUMENTANDO EL VALOR DE LA COMPAÑÍA PARA
NUESTROS CLIENTES, NUESTROS TRABAJADORES, LA SOCIEDAD Y
ACCIONISTAS" ..**

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

EFFECTOS

Adicciones,
agresividad, aumento
de errores,
enlentecimiento, estrés

ALTERACIONES
PSICOLÓGICAS

Pesadez en la cabeza,
cansancio, malestar del
cuerpo, fatiga visual

ALTERACIONES
FISIOLÓGICAS

Disminución en la
productividad y el
rendimiento

EFFECTOS NEGATIVOS
EN LA ORGANIZACIÓN

PROBLEMA
CENTRAL

FACTORES
PSICOSOCIALES

CAUSAS

FALTA DE PAUSAS
ACTIVAS

PARTICIPACIÓN
NULA

ESFUERZO DE
ATENCIÓN

FALTA DE RECONOCIMIENTO DE
LOS LABORES

TRABAJO RUTINARIO

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar y evaluar de factores de riesgos psicosociales a través de la aplicación de la metodología de evaluación de riesgos psicosociales Fpsico 4.0 al personal de la empresa Loginet Cía. Ltda., y realizar una propuesta de medidas preventivas en función de los resultados obtenidos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores de Loginet Cía. Ltda.

- Evaluar los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación informática de la metodología Fpsico 4.0 con el fin de obtener los diferentes niveles de riesgo en el personal.

Realizar una propuesta de medidas de control que permitan evitar o mitigar los factores de riesgo psicosocial que afecten a la salud de los colaboradores.

MÉTODO

TIPO DE ESTUDIO

- **Descriptivo y transversal**

MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

- **De campo**

MÉTODO

- **Inductivo - deductivo**

POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

35 COLABORADORES

Criterios de Inclusión

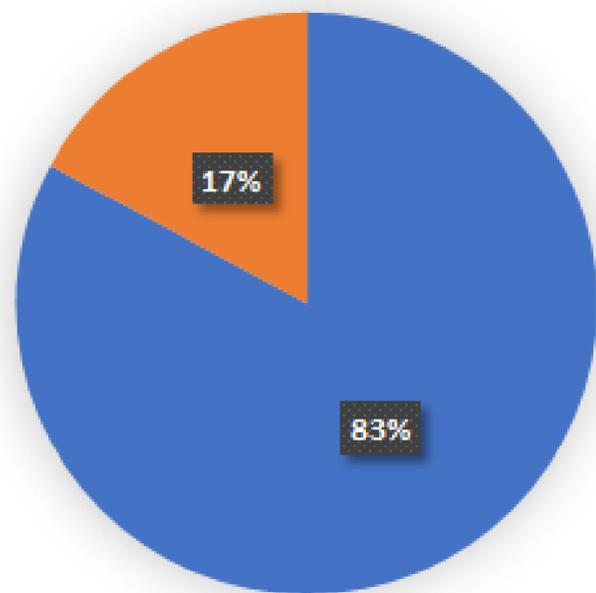
- Personal operativo y administrativo de la empresa Loginet Cía. Ltda. que se encuentre realizando sus actividades diarias y tenga intención de participar en el cuestionario Fpsico 4.0.

Criterios de Exclusión

- Personal con mandos gerenciales y accionistas.

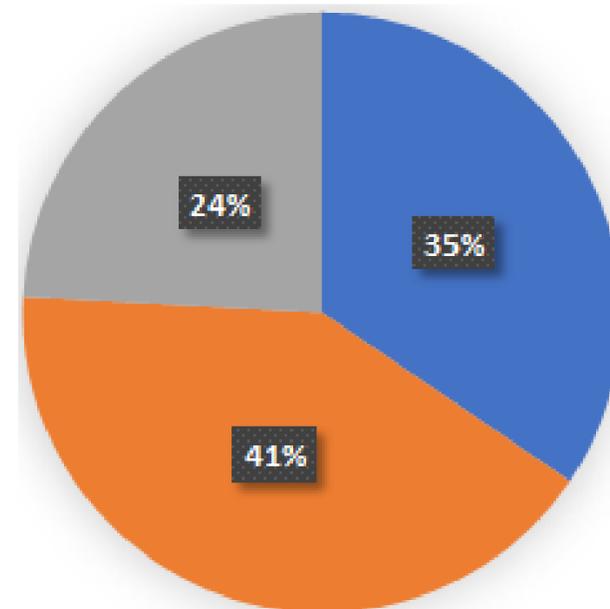
RESULTADOS ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Participación



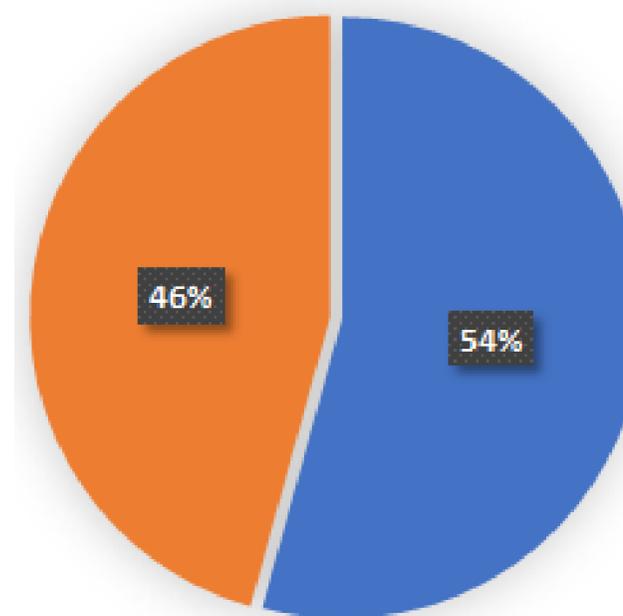
- Trabajadores Evaluados
- Trabajadores Faltantes

Estado Civil



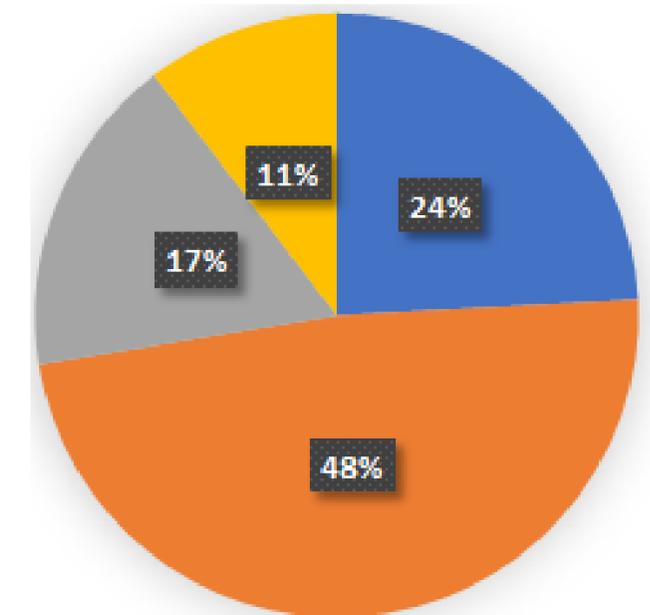
- Soltero
- Casado
- Unión Libre

Género



- Masculino
- Femenino

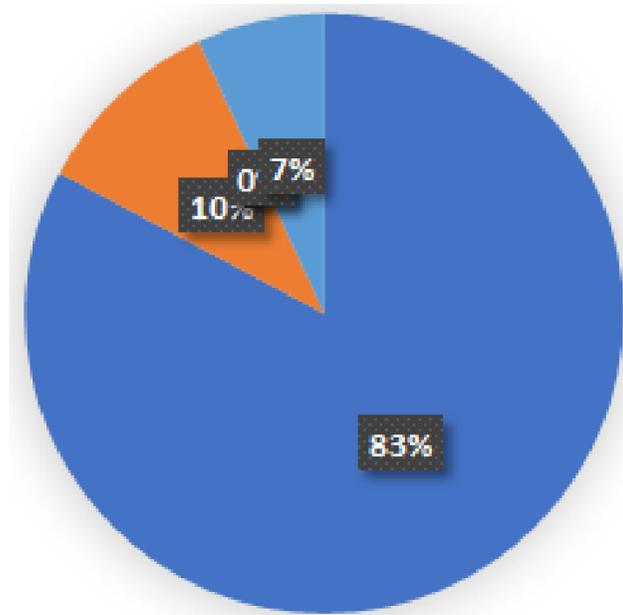
Edad



- 16 a 24 años
- 25 a 34 años
- 35 a 44 años
- 45 a 54 años

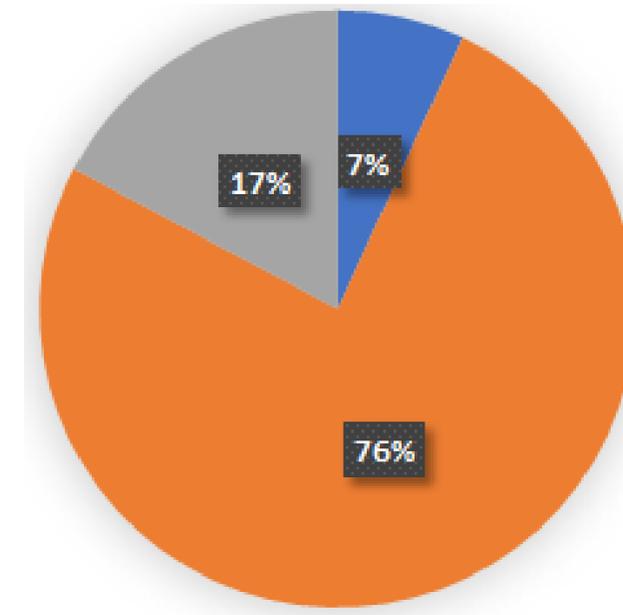
RESULTADOS ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Tiempo Laboral



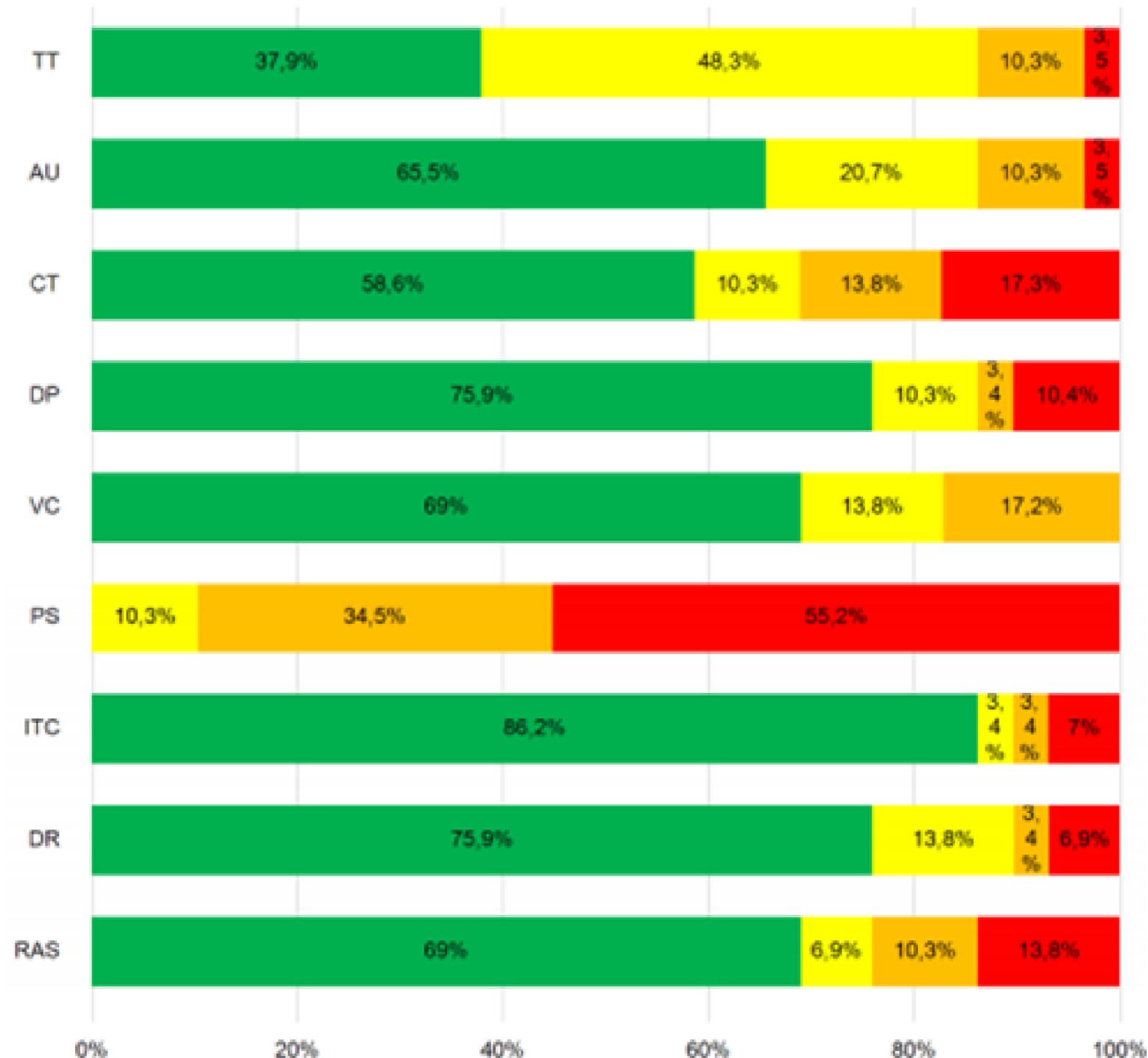
- 1 a 5 años
- 5 a 10 años
- 10 a 15 años
- 15 a 20 años
- 20 a 25 años

Nivel de Estudios



- Primaria
- Secundaria
- Universitaria

ANÁLISIS DE RESULTADOS AIP FPSICO 4.0



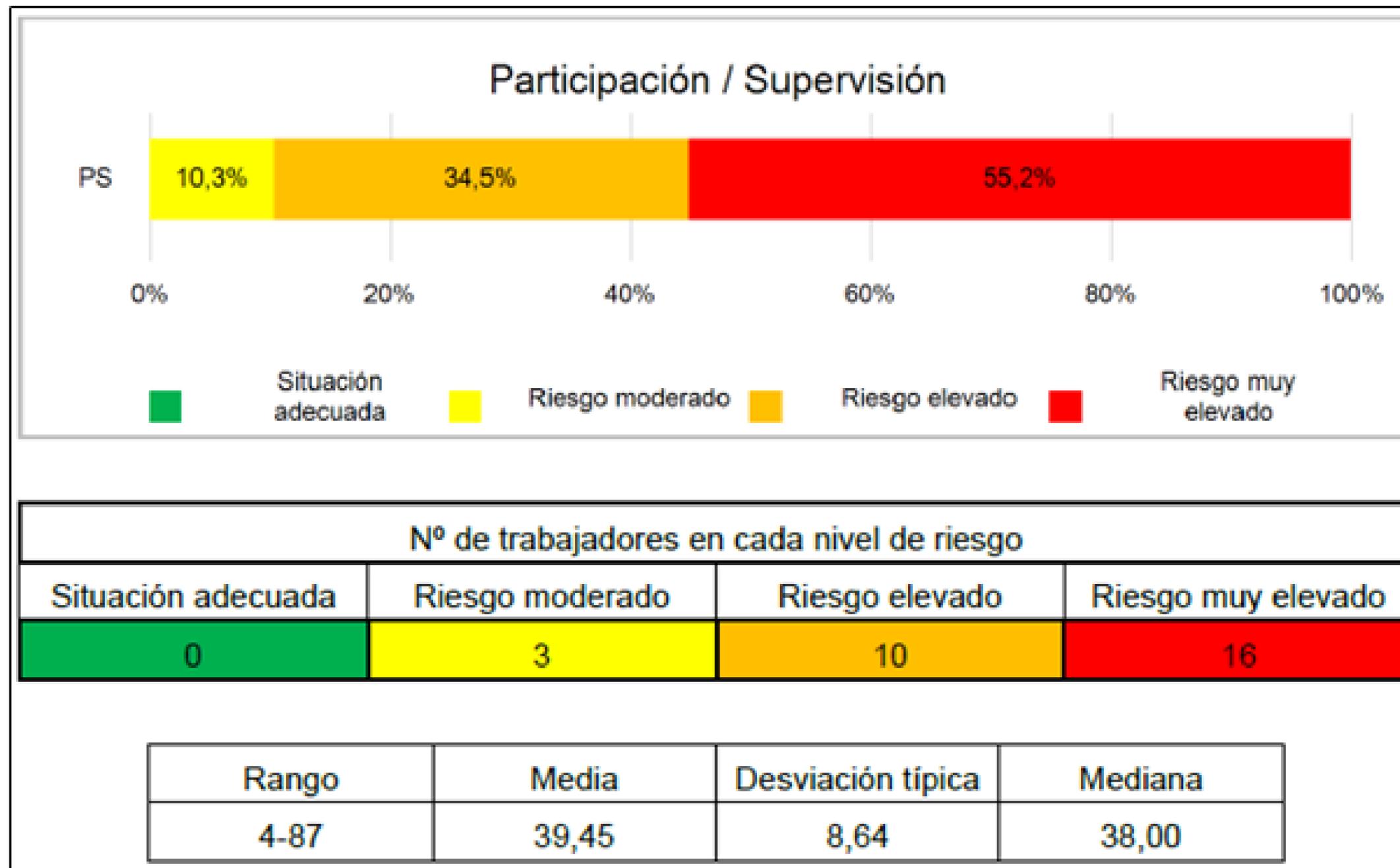
- TT: Tiempo de trabajo.
- AU: Autonomía
- CT: Carga de Trabajo.
- DP: Demandas Psicológicas
- VC: Variedad/ Contenido
- PS: Participación/ Supervisión
- ITC: Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).
- DR: Desempeño de rol (DR).
- RAS: Relaciones y apoyo social

Riesgo	Color
Muy elevado	Red
Elevado	Orange
Moderado	Yellow
Situación adecuada	Green

RIESGO MUY ELEVADO

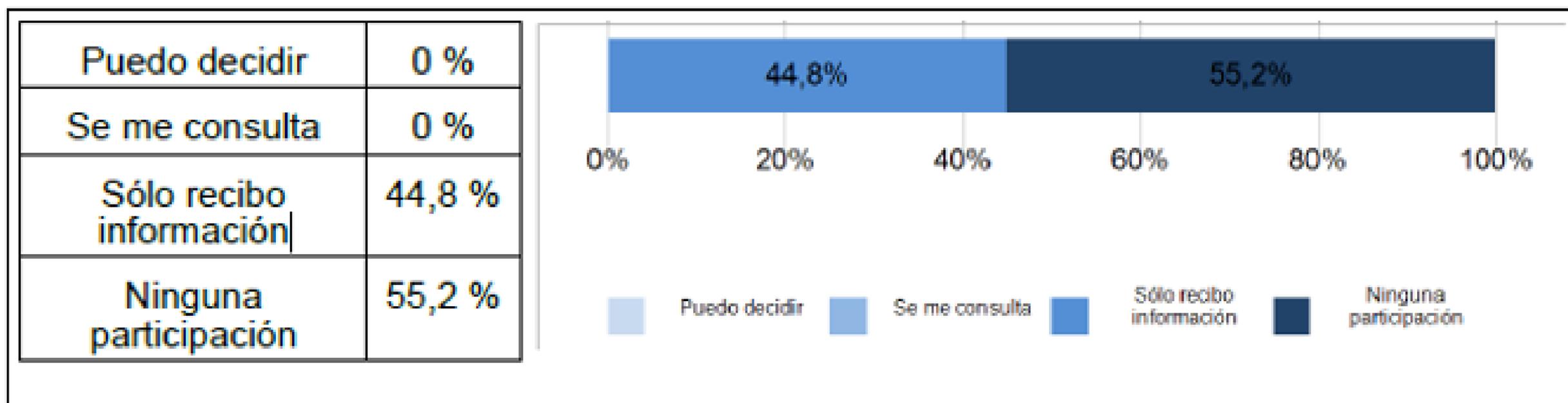
Factores de riesgo psicosocial	Riesgo muy elevado
PS: Participación / Supervisión.	55.2%
CT: Carga de Trabajo.	17.3%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	13.8%
DP: Demandas Psicológicas.	10.4%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	7%
DR: Desempeño de rol.	6.9%
TT: Tiempo de trabajo.	3.5%
AU: Autonomía.	3.5%
VC: Variedad / Contenido.	0%

VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN



EJEMPLO

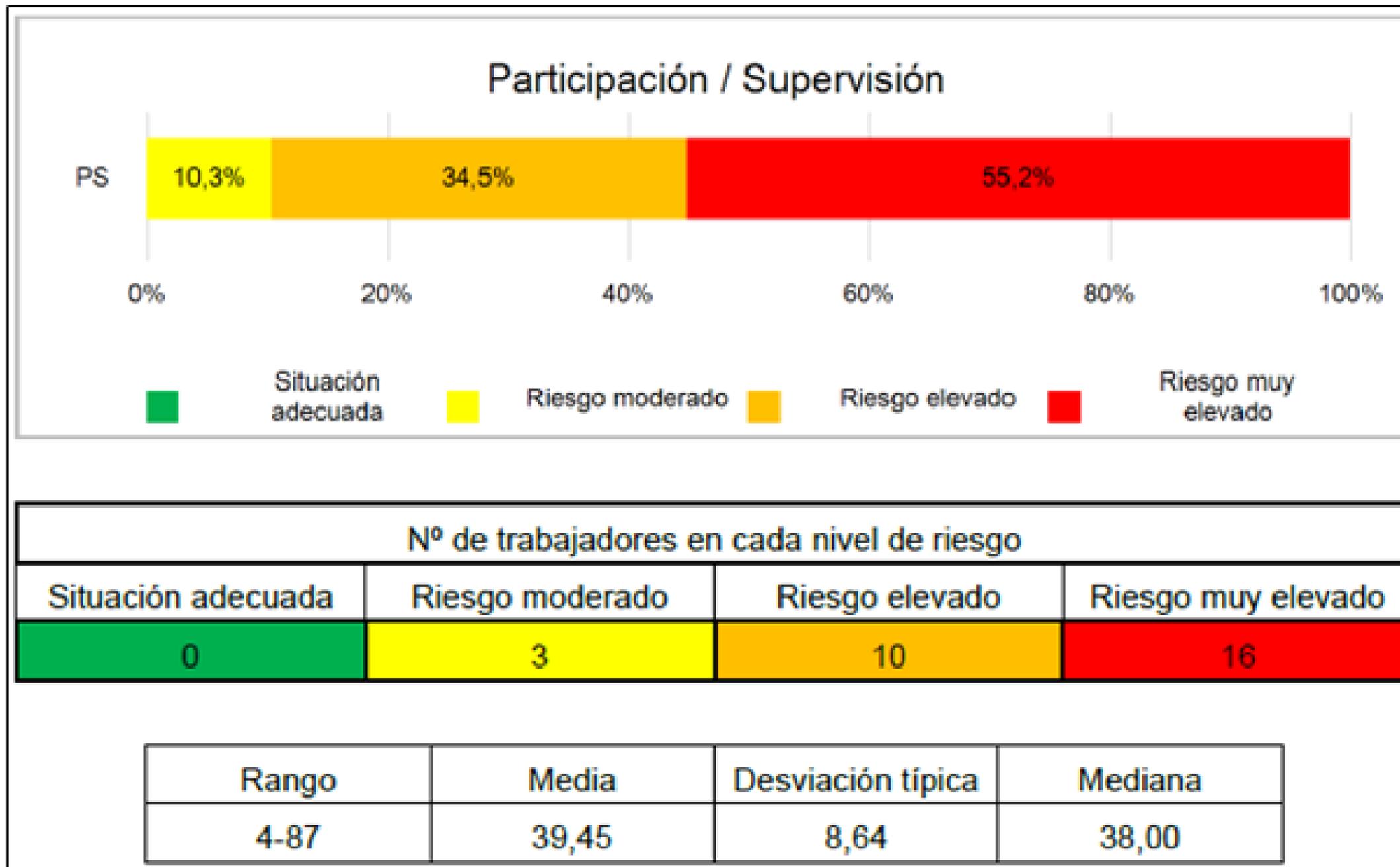
Figura 7 Pregunta 11g ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tú trabajo: ¿Elaboración de las normas de trabajo?



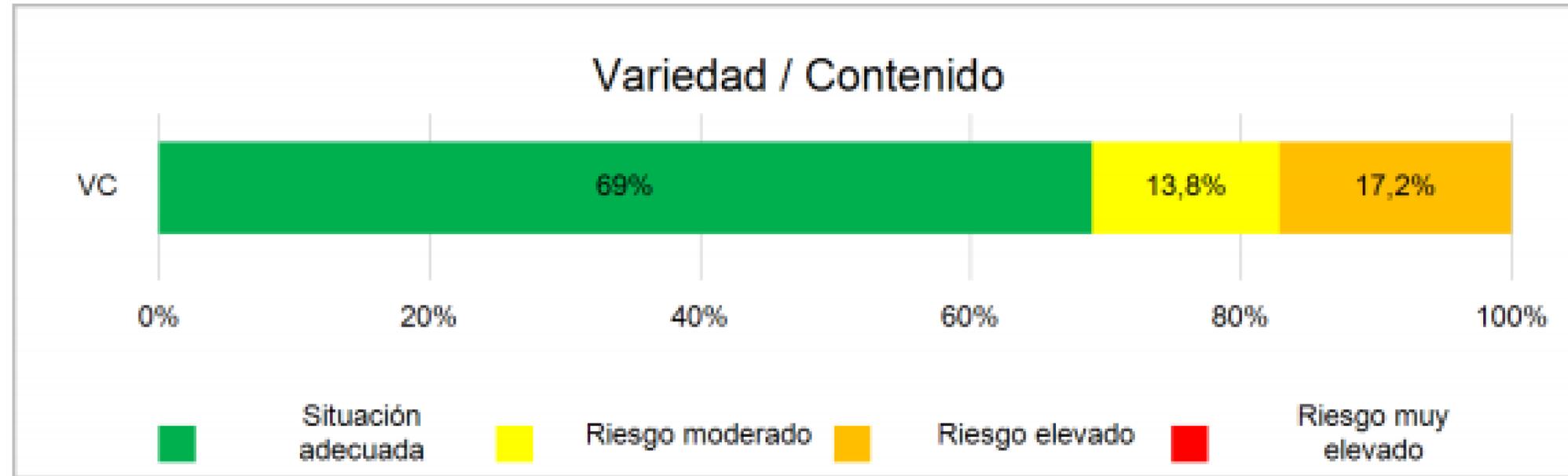
RIESGO ELEVADO

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo elevado
PS: Participación / Supervisión.	34,5%
VC: Variedad / Contenido.	17,2%
CT: Carga de Trabajo.	13,8%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	10,3%
TT: Tiempo de trabajo.	10,3%
AU: Autonomía.	10,3%
DP: Demandas Psicológicas.	3,4%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	3,4%
DR: Desempeño de rol.	3,4%

RIESGO ELEVADO/PARTICIPACIÓN-SUPERVISIÓN



RIESGO ELEVADO/ VARIEDAD Y CONTENIDO



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo

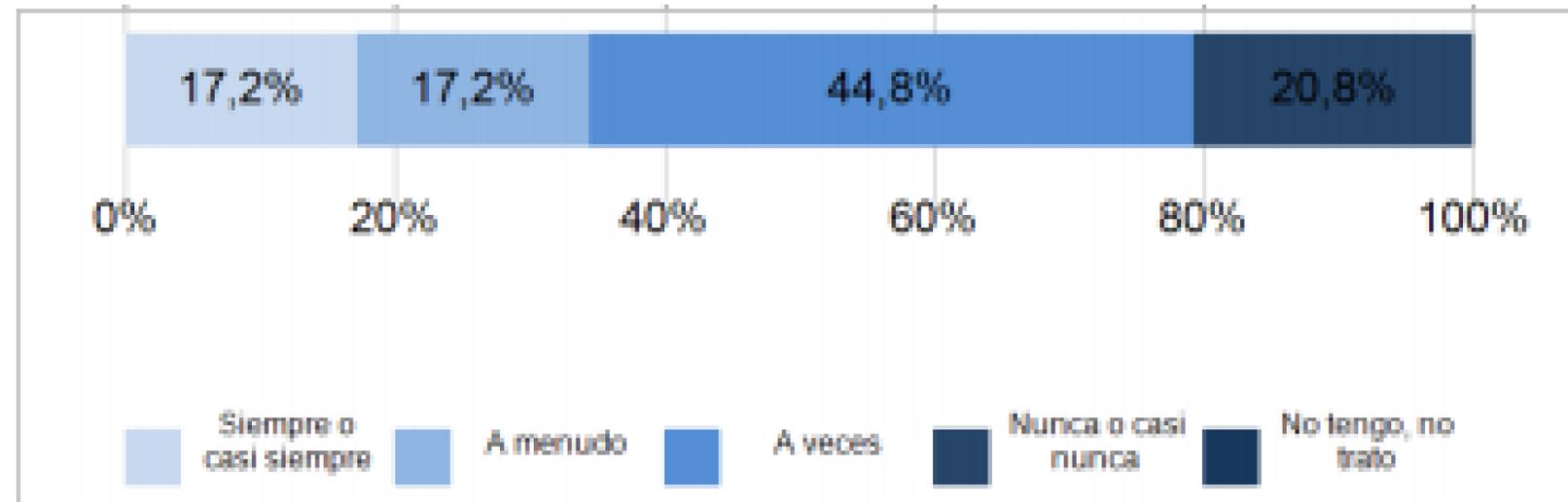
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	4	5	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	24,31	11,21	25,00

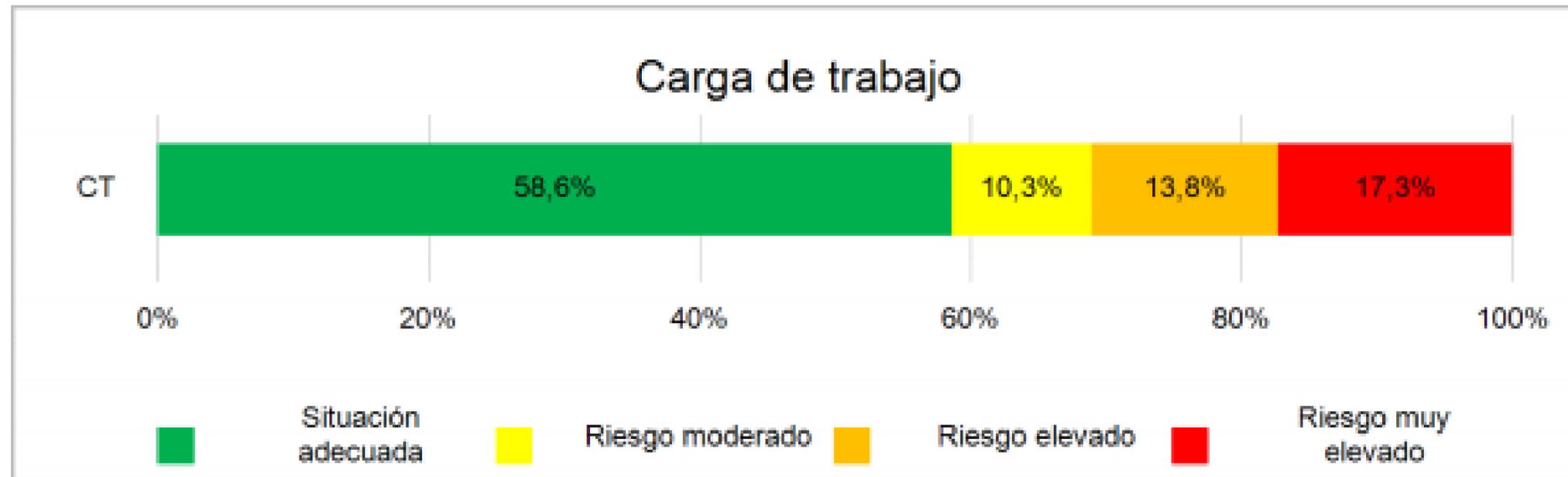
EJEMPLO

40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

Siempre o casi siempre	17,2 %
A menudo	17,2 %
A veces	44,8 %
Nunca o casi nunca	20,8 %
No tengo, no trato	0 %



RIESGO ELEVADO/CARGA DE TRABAJO



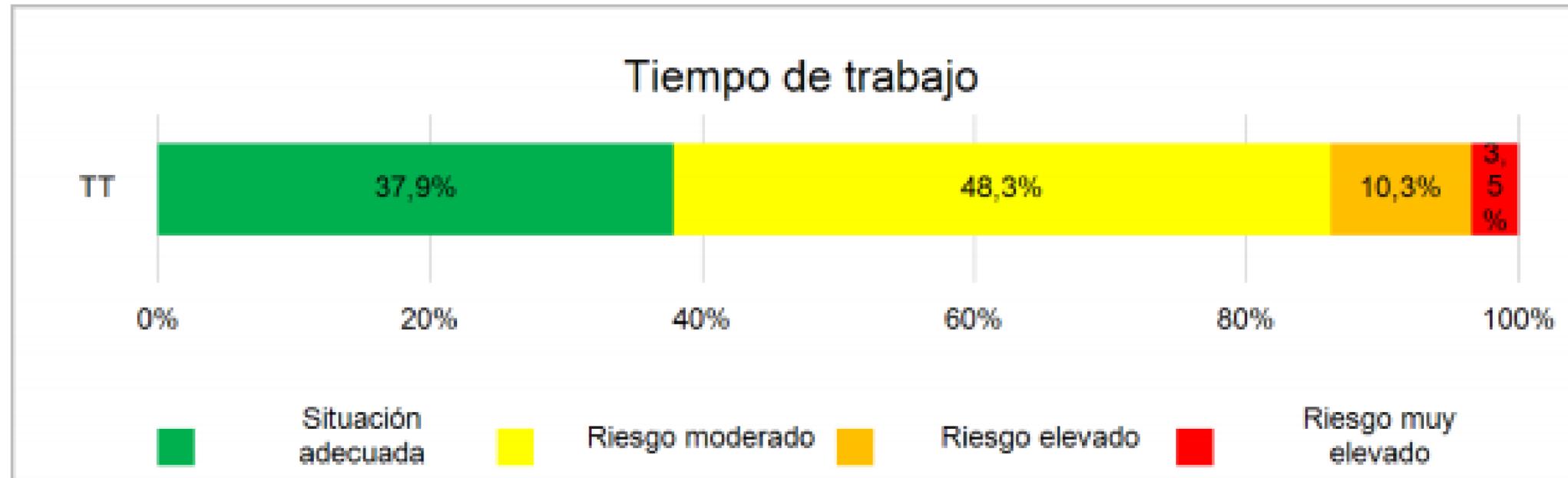
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
17	3	4	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	44,48	15,62	42,00

RIESGO MODERADO

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo moderado
TT: Tiempo de trabajo.	48,3%
AU: Autonomía.	20,7%
VC: Variedad / Contenido.	13,8%
DR: Desempeño de rol.	13,8%
DP: Demandas Psicológicas.	10,3%
CT: Carga de Trabajo.	10,3%
PS: Participación / Supervisión.	10,3%
RAS: Relaciones y apoyo social (RAS).	6,9%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación.	3,4%

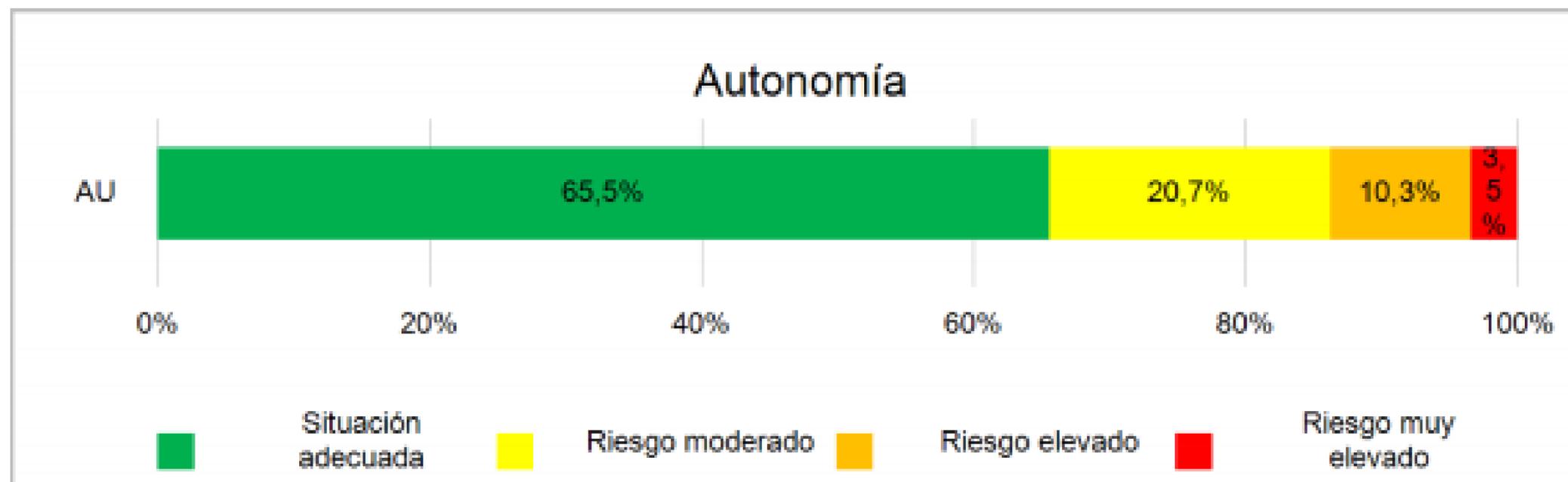
RIESGO MODERADO/TIEMPO DE TRABAJO



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	14	3	1

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	19,83	6,58	21,00

RIESGO MODERADO/AUTONOMÍA



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
19	6	3	1

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	61,10	20,38	64,00

CONCLUSIONES

IDENTIFICACIÓN FACTORES DE RIESGO

PS: Participación/ Supervisión
(siendo su resultado muy elevado y elevado), seguido
de variedad y contenido.

TRABAJO OPERATIVO

Se pudo determinar que existe
una mayor prevalencia de colaboradores de género
masculino con un 54%

PARTICIPACIÓN

El 48% de la población masculina
presenta mayor insatisfacción en participación y
supervisión

INTERÉS

El 93,3% de la población femenina de estado
civil casada presenta mayor interés en el desarrollo de
sus actividades laborales,
en cuanto a la población masculina con un 71,4%.

Una vez obtenido los resultados del software aplicativo
Fpsico 4.0, se realiza una propuesta de mejora y
prevención de factores de riesgos psicosociales.

NIVELES DE RIESGO

La finalidad es llevar los
niveles de riesgo muy elevado a la situación adecuada
y de esta manera prevenir alguna afectación en la
salud física y mental de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

SOCIALIZACIÓN

Debido a la emergencia sanitaria, se recomienda realizar una socialización más profunda, logrando de esta manera mejores resultados al momento de la evaluación.

RESULTADOS

La socialización de los resultados es de suma importancia tanto para la alta dirección como para los colaboradores, de esta manera podrán saber cuáles son los factores de riesgos psicosociales que están presentes en su entorno laboral y de qué manera afecta su salud y desempeño laboral.

SEGUIMIENTO

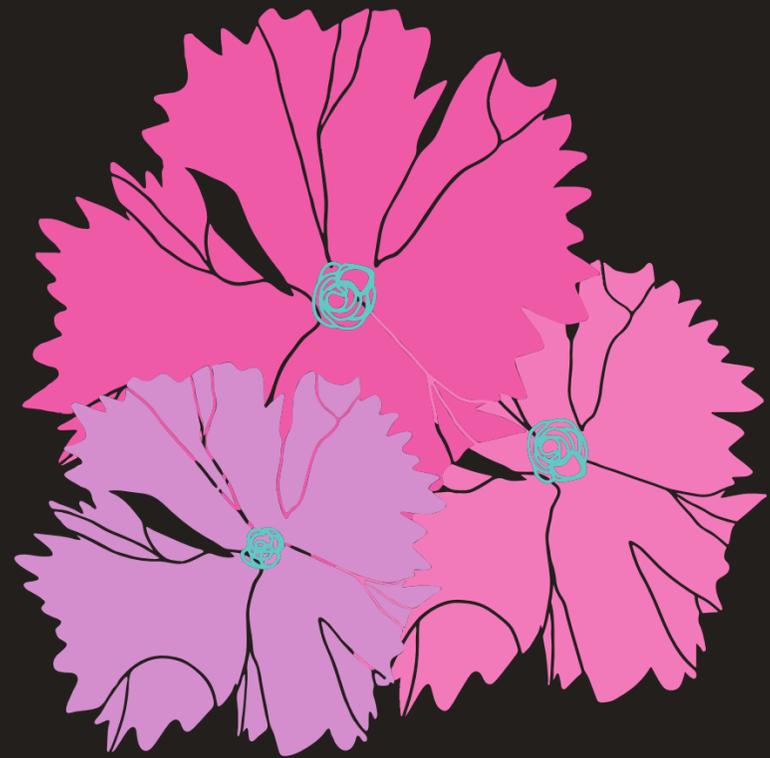
Se debe implementar las medidas propuestas y dar el seguimiento de las mismas para verificar su eficacia.

PROPUESTA DE CONTROL Y MEJORA

N°	Dimensión	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa del riesgo psicosocial	Prioridad de Intervención	Actividades Propuestas	Responsable	Recursos	Presupuesto
Factores de riesgo por controlar										
1	PS: Participación / Supervisión.	Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.	Muy Elevado	55,2%	No se fomenta la participación de los trabajadores en las decisiones que toma la organización,	Inmediata	- Realizar reuniones participativas con los colaboradores, cuando se vayan a realizar cambios en los procesos, materiales y/o nuevos productos. - Implementar programa de Gerencia Participativa. (Aseoria externa).	Directivos / Talento Humano / Jefes de grupo.	Personal Interno	\$ -
							- Realizar reuniones participativas e informativas con los colaboradores, acerca de modificaciones de la estructura del organigrama.	Jefes de grupo / Talento Humano.		
2	RAS: Relaciones y Apoyo Social	El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo.	Elevado	13,8%	No sienten el apoyo de los mandos medios de la empresa, no hay canales de comunicación para sugerencias o denuncias.	Inmediata	Fomentar que el papel de los mandos sea facilitador y participativo, proporcionando apoyo para desarrollar el trabajo. Talleres de liderazgo y trabajo en equipo.	Directivos / Talento Humano / Jefes de grupo	Personal Interno	\$ 200,00
							Difundir por parte de la dirección, una declaración pública que rechace explícitamente conductas de acoso o violencia y establecer procedimientos internos para gestionar los posibles casos que se produzcan. Programa Speak UP	Directivos / Jefes de grupo / Talento Humano / Técnico de SSO / Colaboradores.		
3	CT: Carga de Trabajo.	Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional).	Elevado	17,3%	Existe una carga de trabajo inadecuada por falta de una planificación y excesivas tasas de producción.	Inmediata	- Realizar una evaluación de carga mental de cada trabajador. (NTP. 179 Carga mental del trabajo: Definición y evaluación). - Organizar tareas que permitan a los trabajadores adoptar distintas posturas de trabajo.	Técnico de seguridad / Talento Humano / Jefes de grupo	Personal Interno	\$ -
4	VC: Variedad / Contenido	Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.	Elevado	17,2%	Percepción de Trabajo rutinario, falta de importancia al trabajo realizado, falta de reconocimiento del trabajo realizado.	Inmediata	-Reconocer el trabajo realizado, realizar un feef-back, sobre el proceso y resultados, poner en práctica el plan de incentivos que maneja la empresa	Gerencia de operaciones / Jefes de grupo / Talento Humano.	Personal Interno	\$ -
							Favorecer la utilización de habilidades y conocimientos diversos, la oportunidad de nuevos aprendizajes a través del trabajo.	Jefes de grupo / Talento Humano.		

PROPUESTA DE CONTROL Y MEJORA

5	TT: Tiempo de trabajo.	Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.	Moderado	48,3%	No existe una planificación de las operaciones, no se informa con la debida anticipación a los trabajadores cuando se les va a requerir un fin de semana.	Inmediata	<p>-Realizar y publicar la planificación de la producción, esto con el fin de que las personas conozcan como va a estar la carga de trabajo, teniendo en cuenta la participación y consulta de los trabajadores afectados y de sus representantes.</p> <p>-Controlar la realización de horas extras y rotar al personal, esto con el fin de que no sea una sola persona la que tenga que asistir un fin de semana.</p>	Directivos / Talento Humano / Jefes de grupo / Colaboradores.	Personal Interno	\$ -
6	AU: Autonomía.	Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.	Moderado	20,7%	No se da una correcta información y formación sobre autonomía temporal y una autonomía decisional	Inmediata	<p>- Delegar y repartir las funciones de cada trabajador favoreciendo su participación para resolver problemas relacionados con su tarea y aumentando su motivación</p> <p>-Evitar tareas rutinarias y repetitivas durante largos periodos de tiempo..</p> <p>-Facilitar una información y formación adecuada para que el trabajador pueda decidir su ritmo de trabajo, duración y cantidad de las pausas, horarios de trabajo según sus necesidades.</p>	Jefes de grupo / Talento Humano.	Personal Interno	\$ -
Factores de riesgo controlados										
7	ITC: Interés por el Trabajador.	El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.	Bajo	86,2%	Falta de información de promociones internas, oportunidades de crecimiento, planes de carrera	Corto plazo	Establecer o revisar los planes de carrera y las posibilidades de promoción, garantizando la información, transparencia e igualdad de oportunidades.	Directivos /Jefes de grupo / Talento Humano	Personal Interno	\$ -
8	DP: Demandas Psicológicas.	Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.	Bajo	75,9%	Alto grado de presión y esfuerzo en el trabajo. Ocultar emociones de insatisfacción.	Corto plazo	<p>Potenciar el trabajo en equipo y la comunicación. Curso de liderazgo y trabajo en equipo.</p> <p>Proporcionar los medios y recursos adecuados para realizar el trabajo (incluyendo el análisis de los recursos de personal, buscando apoyos internos o sistemas de descanso o rotación que permitan adaptar los mismos a las demandas existentes).</p>	Directivos /Jefes de grupo / Talento Humano / Técnico de SSO	Personal externo / Interno	\$ 600,00
9	DR: Desempeño del Rol.	Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.	Bajo	75,9%	Realización de actividades que no están definidas. Cambio de actividades. Contradicciones de tareas.	Corto plazo	<p>Definir claramente las funciones, competencias y atribuciones de cada puesto de trabajo, así como los procedimientos a seguir.</p> <p>Evitar realizar tareas innecesarias o contradictorias entre sí.</p>	Gerente Operaciones / Talento Humano / Jefes de grupo / Técnico SSO / Líder de SIG.	Personal Interno	\$ -



**MUCHAS
GRACIAS.**

