



SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL CON LA
METODOLOGÍA FPSICO 4.0 EN UNA DISTRIBUIDORA DE
GASES INDUSTRIALES Y PROPUESTA DE CONTROL EN EL
AÑO 2021.”**

Realizado por:

Cristhian Calderón

Director del proyecto:

Msc. Henry Cárdenas

CONTENIDO

1. Problema
2. Objetivos Generales y Específicos
3. Metodología de la Investigación
4. Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial
5. Plan de Control
6. Conclusiones
7. Recomendaciones



PROBLEMA

¿La Evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la Distribuidora de Gases Industriales, mediante la aplicación de la metodología de evaluación FPSICO versión 4.0, permitirá establecer un Plan de Control, con las medidas preventivas y correctivas?





Objetivo General

Evaluar los factores psicosociales preponderantes en los trabajadores de una Distribuidora de Gases Industriales mediante la aplicación de la Metodología (FPSICO 4.0) para el establecimiento de medidas de control a los resultados obtenidos.

Objetivos Específicos



Identificar las variables sociodemográficas de los trabajadores.



FPSICO

Realizar la evaluación de riesgo psicosocial con el software de la metodología Fpsico 4.0 para conocer los niveles de riesgo en los trabajadores de la Distribuidora de Gases Industriales.



Establecer medidas de control ante los factores psicosociales mediante una propuesta que permita evitar o prevenir daños en la salud de los trabajadores.

Tipo de Estudio

- **Descriptivo.-** Define las características de algunos aspectos relacionados con las condiciones psicosociales en cada área de trabajo.
- **Transversal.-** Utiliza la muestra seleccionada, en una sola ocasión, con la finalidad de recoger datos, para posteriormente aplicar la herramienta FPSICO 4.0

Modalidad de Investigación

- **Investigación de campo.-** Los datos son recogidos directamente in situ, en el lugar donde se encuentran los elementos de investigación (Trabajadores).
- **Investigación documental.-** Los conceptos se basan en consultas bibliográficas en libros, artículos científicos, normativa legal nacional e internacional, relacionados con Seguridad, Salud Ocupacional y Riesgos Psicosociales.

FACTORES DEL MÉTODO FPSICO 4.0



Tiempo de Trabajo (TT)



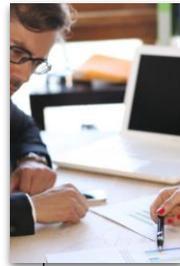
Autonomía de Trabajo (AU)



Carga de Trabajo (CT)



Demandas Psicológicas



Variedad/Contenido (VC)



Participación / Supervisión (PS)



Interés por el trabajador/Compensación (ITC)

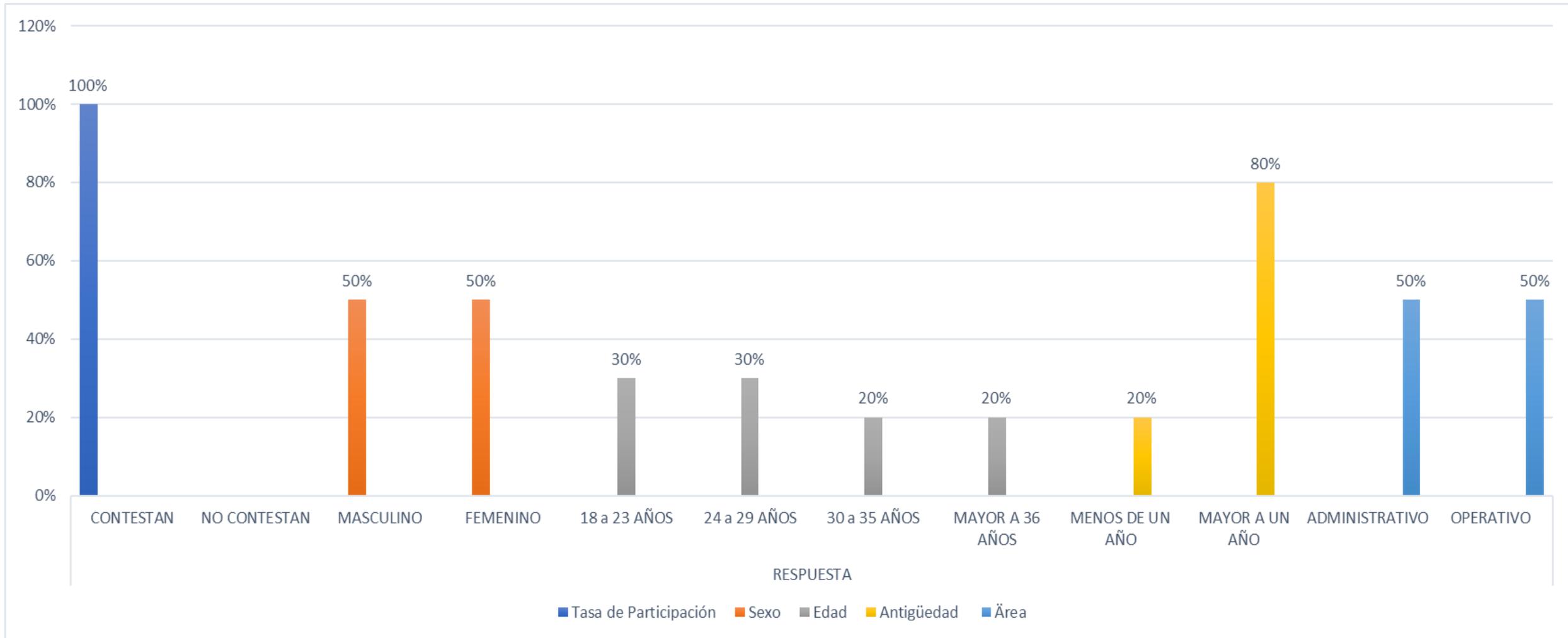


Desempeño de Rol (DR)



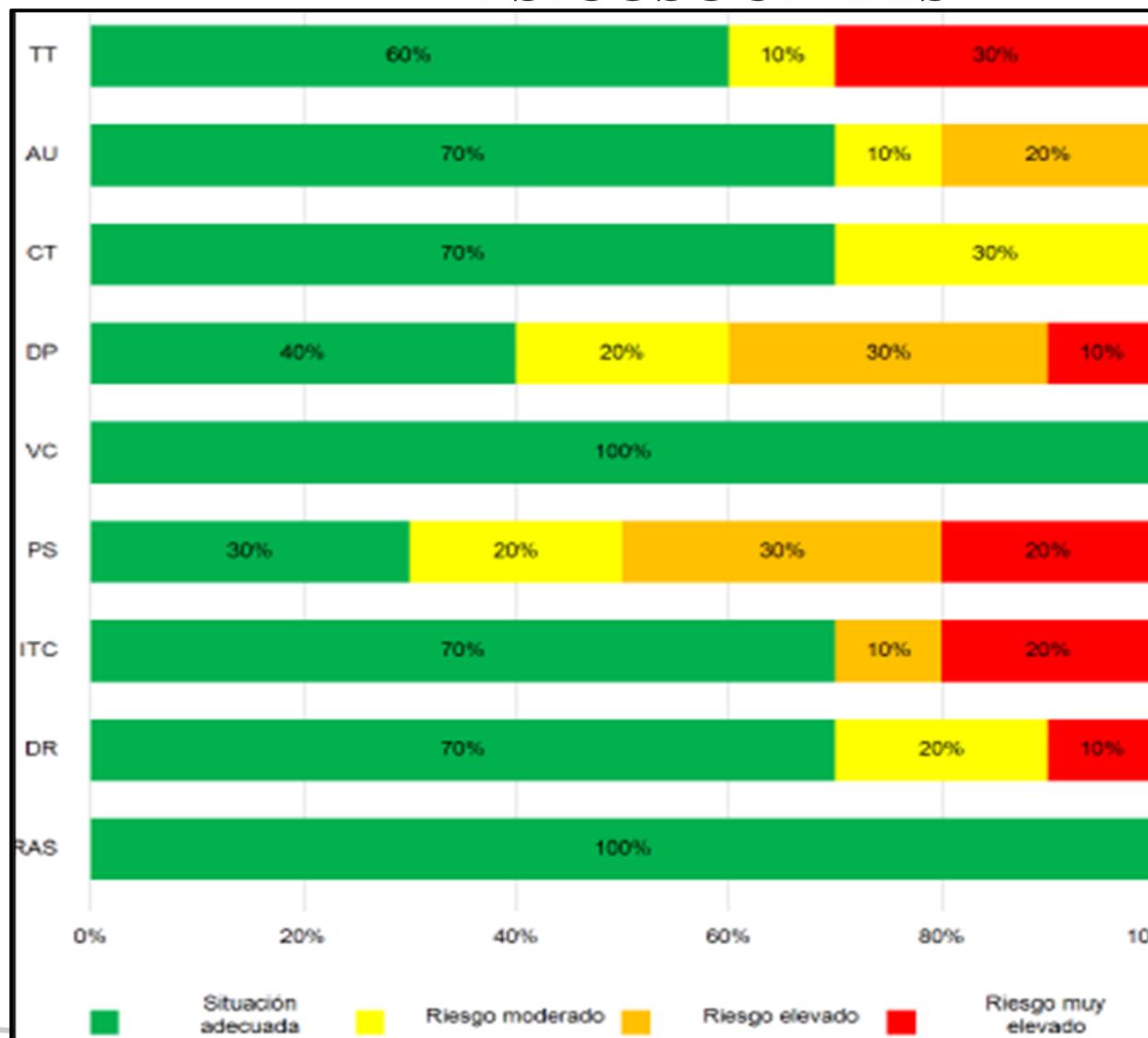
Relaciones y Apoyo Social (RAS)

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA POBLACIÓN



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0 (Calderón, 2021)

VALORACIÓN DE EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES



- 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.
- DR: Desempeño de rol.
- RAS: Relaciones y apoyo social.

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0 (Calderón,2021)

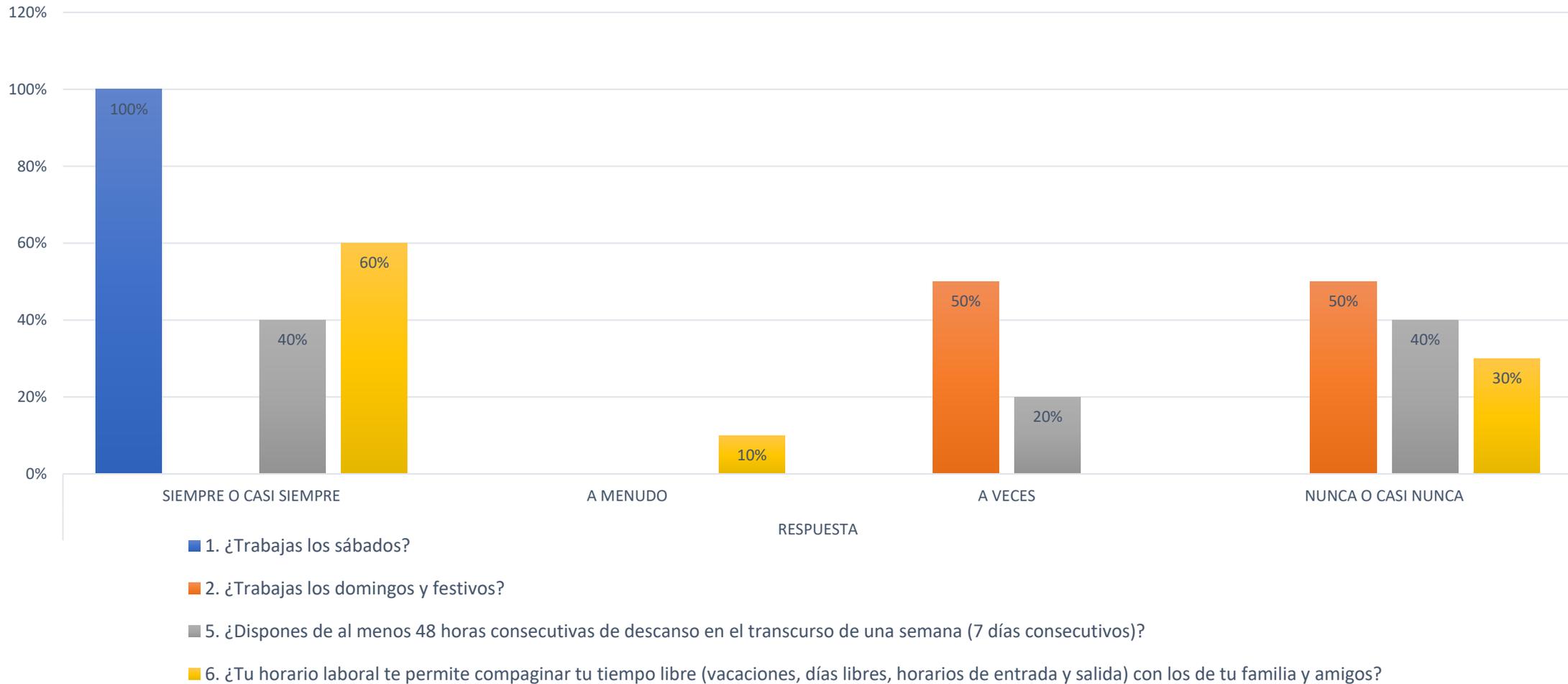
NIVEL DE RIESGO MUY ELEVADO

Factores de Riesgo Psicosocial	Riesgo Muy Elevado
TT: Tiempo de trabajo.	30%
ITC: Interés por el trabajador/Compensación.	20%
PS: Participación/Supervisión.	20%
DP: Demandas Psicológicas.	10%
DR: Desempeño de rol.	10%
AU: Autonomía.	0%
CT: Carga de trabajo.	0%
VC: Variedad/Contenido.	0%
RAS: Relaciones y apoyo social.	0%

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0 (Calderón,2021)

PREGUNTAS RELACIONADAS AL TIEMPO DE TRABAJO

TT: TIEMPO DE TRABAJO



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0 (Calderón,2021)

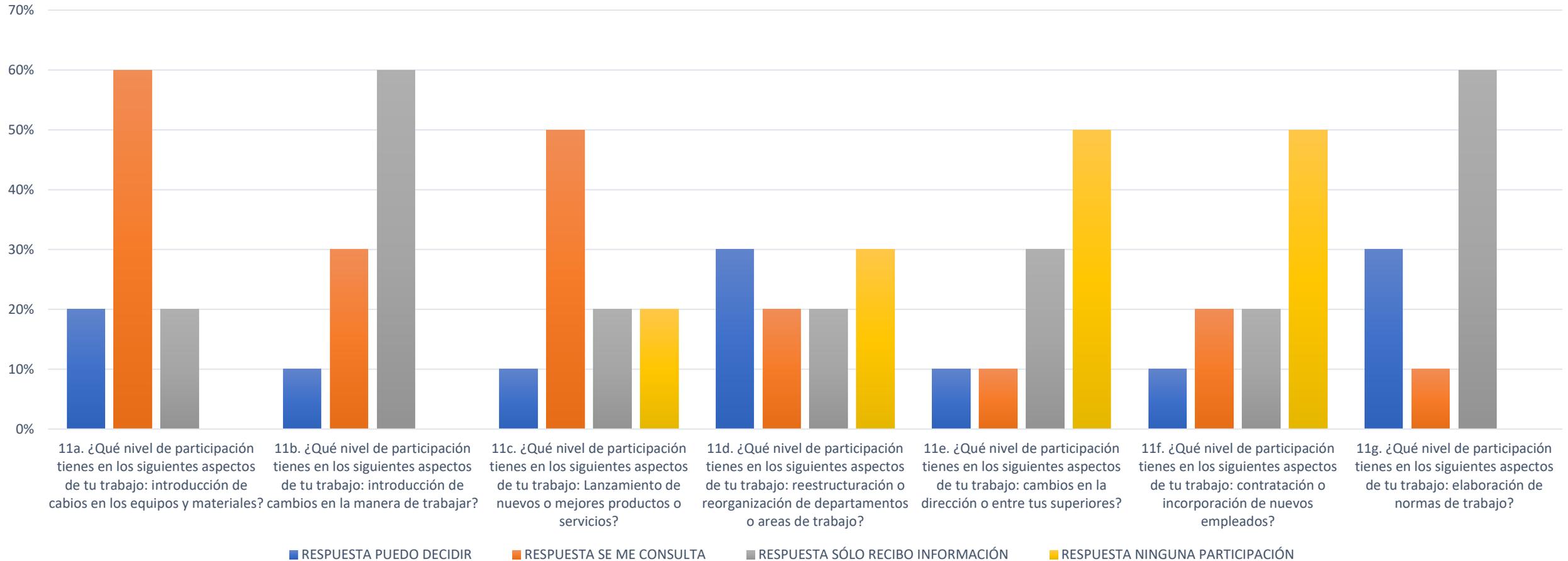
NIVEL DE RIESGO ELEVADO

Factores de Riesgo Psicosocial	Riesgo Elevado
PS: Participación/Supervisión.	30%
DP: Demandas Psicológicas.	30%
AU: Autonomía.	20%
ITC: Interés por el trabajador/Compensación.	10%
TT: Tiempo de trabajo.	0%
CT: Carga de trabajo.	0%
DR: Desempeño de rol.	0%
VC: Variedad/Contenido.	0%
RAS: Relaciones y apoyo social.	0%

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0 (Calderón,2021)

PREGUNTAS RELACIONADAS A LA PARTICIPACIÓN

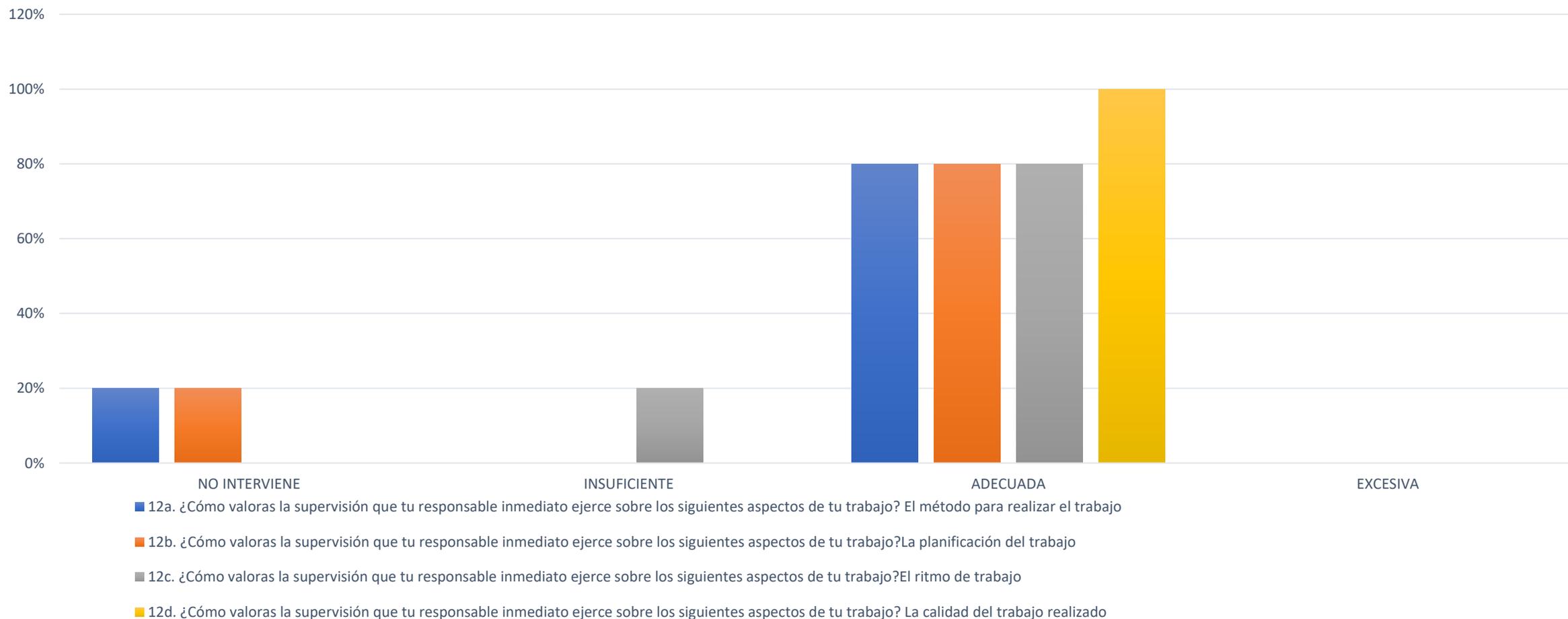
PS: PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0 (Calderón,2021)

PREGUNTAS RELACIONADAS A LA SUPERVISIÓN

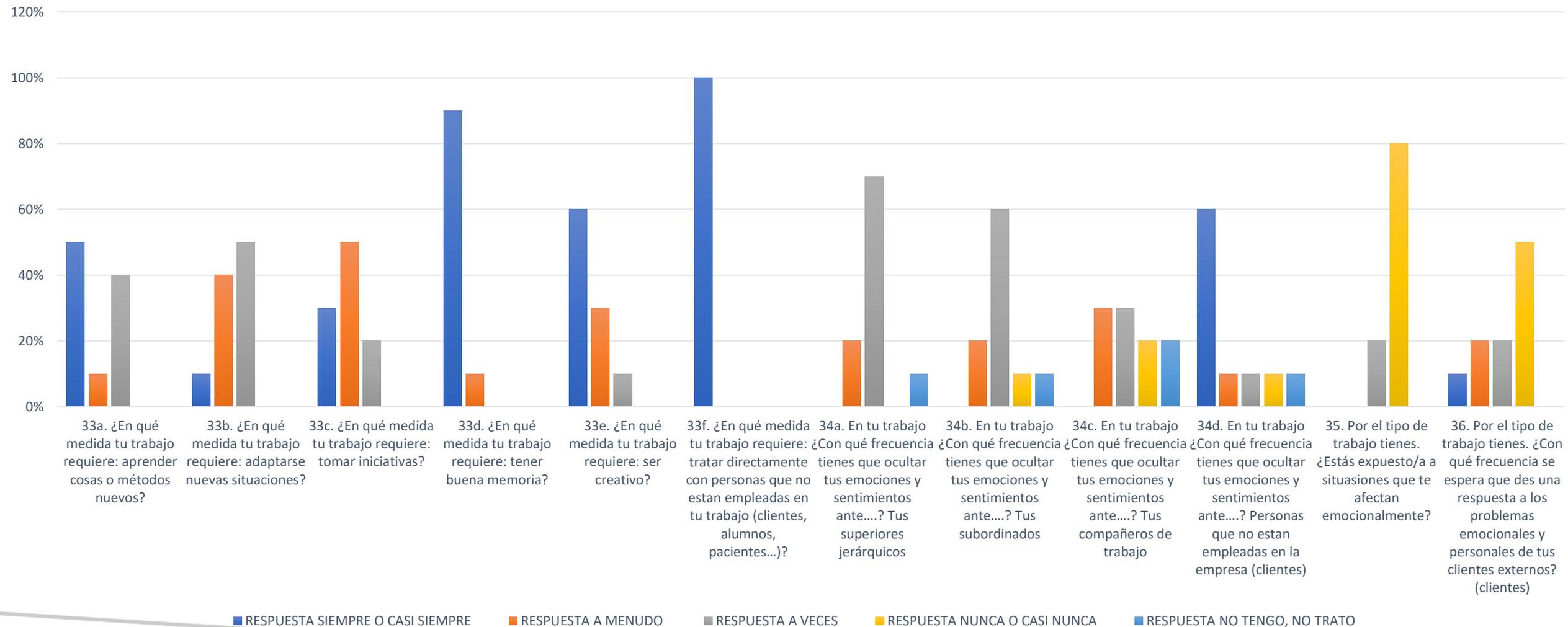
PS: PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0 (Calderón,2021)

PREGUNTAS RELACIONADAS A LAS DEMANDAS PSICOLÓGICAS

DP: DEMANDAS PSICOLÓGICAS



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0 (Calderón, 2021)

NIVEL DE RIESGO MODERADO

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo moderado
CT: Carga de trabajo.	30%
DP: Demandas Psicológicas.	20%
PS: Participación/Supervisión.	20%
DR: Desempeño de rol.	20%
TT: Tiempo de trabajo.	10%
AU: Autonomía.	10%
VC: Variedad/Contenido.	0%
ITC: Interés por el trabajador/Compensación.	0%
RAS: Relaciones y apoyo social.	0%

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0 (Calderón, 2021)

NIVEL DE RIESGO SITUACIÓN ADECUADA

Factores de riesgo psicosocial	Situación Adecuada
RAS: Relaciones y apoyo social.	100%
VC: Variedad/Contenido.	100%
DR: Desempeño de rol.	70%
ITC: Interés por el trabajador/Compensación.	70%
CT: Carga de trabajo.	70%
AU: Autonomía.	70%
TT: Tiempo de trabajo.	60%
DP: Demandas Psicológicas.	40%
PS: Participación/Supervisión.	30%

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0 (Calderón,2021)

PROPUESTA DE CONTROL

Nº	Dimensión	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa del Riesgo Psicosocial	Propuesta de control
Factores de Riesgo Controlados						
1	VC: Variedad/Contenido	Comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador y para la sociedad en general, además reconocido y apreciado al trabajador en sentido más allá de las compensaciones económicas.	Situación adecuada	100%	El trabajo es reconocido	Mantener la alternación de las actividades de trabajo del personal
						Mantener y mejorar la calidad, condiciones de los ambientes físicos de trabajo del personal
2	RAS: Relaciones y Apoyo social.	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.	Situación adecuada	100%	Se cuenta con compañeros de trabajo, no se presentan conflictos personales, no se presenta discriminación	Mejorar las técnicas de autocontrol
						Mantener y mejorar las técnicas de coaching
Factores de Riesgo a Controlar						
1	TT: Tiempo de Trabajo.	Hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con el orden y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.	Riesgo muy elevado	30%	Trabajan los sábados y no tienen días libres en festivos, por los horarios no pueden compartir con familiares o amigos, no cuentan con dos días libres de descanso.	Generar una planificación operacional de manera que permita a los trabajadores descansar fines de semana y feriados así como dos días consecutivos
						Realizar análisis de tiempos y actividades en puestos de trabajo
2	AU: Autonomía	Acoge aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para la toma de decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral tanto en cuestiones de procedimientos y organización del trabajo. Evalúa la autonomía decisional y temporal.	Riesgo elevado	20%	No tienen posibilidad de tomar horas o días libres, no pueden tomar pausas reglamentarias, no pueden marcar su propio ritmo de trabajo, no pueden tomar decisiones propias.	Buscar alternativas de participación (reuniones de trabajo, buzón de sugerencias)
						Desarrollar un programa de gerencia participativa.
						Generar programas de involucramiento de empleado versus Teorías de motivación.
3	CT: Carga de Trabajo	Es el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador hace frente (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones: Presiones de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea.	Riesgo moderado	30%	El trabajo se lo tiene que realizar con rapidez, no disponen de tiempo suficiente, deben poner suficiente atención a su puesto de trabajo, el trabajo es imprevisible e irregular, a veces el trabajo es complicado o difícil, no piden consejo o ayuda.	Desarrollar técnicas fisiológicas de prevención del estrés (relajación física, mental, biofeedback, control de la respiración)
						Generar programas saludables de alimentación y ejercicio
						Realizar análisis de carga de trabajo y reasignación de funciones

PROPUESTA DE CONTROL

Nº	Dimensión	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa del Riesgo Psicosocial	Propuesta de control
Factores de Riesgo a Controlar						
4	DP: Demandas Psicológicas	Se refiere a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se hace frente en el trabajo tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y emocional.	Riesgo elevado	30%	Aprenden cosas nuevas o se adaptan a situaciones nuevas, ocultan emociones, atienden a clientes. Se da respuesta a los problemas emocionales y personales.	<p>Desarrollar técnicas conductuales de prevención del estrés (entrenamiento asertivo, habilidades sociales, solución de problemas)</p> <p>Desarrollar cursos de atención al cliente</p> <p>Levantar fichas sociales de los trabajadores</p>
5	PS: Participación/Supervisión	Recoge las 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 actividades.	Riesgo elevado	30%	No participan en cambios de equipos, manera de trabajar, nuevos servicios, métodos de trabajo. La supervisión es excesiva métodos de trabajo, planificación de trabajo.	<p>Identificar y permitir el desarrollo de las competencias del trabajador.</p> <p>Acordar las pausas (horarios de trabajo, descanso) del trabajador</p> <p>Eliminar el trabajo aislado (generar programas de supervisión o acompañamiento en personal de puntos muy remotos)</p>
6	ITC: Interés por el trabajador/Compensación.	Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.	Riesgo muy elevado	20%	No existen posibilidades de formación, promoción, se desconoce la situación de la empresa en el mercado.	<p>No prolongar las jornadas de trabajo (Generar una planificación dinámica)</p> <p>Desarrollar programas de comunicación y promoción interna en la empresa</p> <p>Generar programas de incentivos conforme buenas practicas de prevención y participación</p>
7	DR: Desempeño de rol.	Considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo	Riesgo moderado	20	Se desconoce las funciones competencia y atribuciones del personal. No se cuenta con suficientes materiales y talento humano.	<p>Asignar las tareas de forma apropiada a la experiencia y conocimiento del trabajador. Elaborar perfil de funciones</p> <p>Aplicar evaluación de desempeño</p>

CONCLUSIONES

- La totalidad de trabajadores encuestados mencionan que deben tratar directamente con clientes esto implica que deben ocultar emociones, sentimientos e incluso aguantar insultos generándoles afectaciones psicológicas.
- En un gran porcentaje de los trabajadores encuestados se evidencio que no tienen ninguna “Participación” frente a los cambios en la dirección o entre superiores creando una inseguridad a las áreas.
- Un porcentaje considerable de trabajadores perciben que no tienen conocimiento frente a la contratación o incorporación de nuevos empleados, creando incertidumbre si van a ser despedidos.
- Un porcentaje importante de trabajadores percibe que el “Tiempo de Trabajo” les afecta de manera negativa debido a que no disponen de 2 días o 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana, lo cual no les permite compartir con su familia o amigos.

RECOMENDACIONES

- ✓ En futuras aplicaciones de los cuestionarios, es necesario que los trabajadores dispongan con espacios de tiempo y áreas especiales para la realización de los mismos, consiguiendo de esta manera mejores resultados al momento de la evaluación.
- ✓ Se debe realizar un análisis más detallado de las dimensiones y preguntas inmersas en los cuestionarios aplicados, de manera que permita a la empresa identificar patrones o variables ocultas que podrían influir en el desempeño del personal.
- ✓ De acuerdo a la clasificación de riesgos se recomienda no descuidar a los factores psicosociales con situación adecuada, debido a que si no se toman mejoras pueden llegar a presentar un riesgo elevado y desencadenar afectaciones a los trabajadores.
- ✓ La socialización de los resultados de la evaluación aplicada es de vital importancia tanto para la gerencia como para los trabajadores debido a que de esta manera entran en conciencia sobre las afectaciones globales y personales que se podrían presentar dentro de la empresa.
- ✓ Se debe implementar las medidas de recomendación propuestas, inmediatamente en que se encuentren aplicadas se debe realizar el seguimiento de las mismas para constatar su eficacia con los resultados esperados.

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

