



**“Diseño de un Plan de Prevención de Riesgos
Psicosociales en la empresa
TOTALOGISTC S.A.”**

Tamara Guzmán Buitrón

**AGOSTO
2021**

“Totalogistic S.A.”



Palabras claves:

Prevención, Riesgo, Psicosocial, Trabajo, Salud Mental.

Prevention, Risk, Psychosocial, Work, Mental Health.

Misión:

"Somos una empresa dedicada al transporte de carga pesada y distribución a nivel nacional, ofreciendo a nuestros clientes; entregas a tiempo, seguridad en sus productos y calidad en el servicio".

Planteamiento del problema



Diagnóstico

- Poco tiempo con la familia.
- Clientes mal educados.
- Trabajo monótono.
- Turnos rotativos.
- Largas jornadas de trabajo.
- Pocas horas de descanso.

Planteamiento del problema

Pronóstico

- No cuenta con técnicos en prevención de riesgos laborales.
- No se ha evaluado la situación actual de riesgo que enfrentan los trabajadores.
- Consecuentemente, puede ocurrir una afectación en la salud de los trabajadores y en la productividad de la empresa.

Planteamiento del problema

Control del pronóstico

- Para analizar y controlar el problema, se aplicara en la empresa **la prueba FPSICO 4.0.**
- Esta herramienta **permitirá determinar** con precisión **los factores de riesgo psicosociales.**
- Proponer un **Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales**, recomendados por organismos nacionales e internacionales.

Problema

Los operadores de la empresa
TOTALOGISTIC S.A., manifiestan
inconformidad laboral

Objetivos

Objetivo General

Diseñar el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales de la empresa Totalogistic S.A., ubicada en la ciudad de Quito, mediante el instrumento de medición “Test Fpsico 4.0”, con el fin de contribuir al bienestar y salud integral de los trabajadores.

Objetivos Específicos

Identificar los principales **factores de riesgos psicosociales** a los cuales están expuestos los colaboradores, a través de un cuestionario de la metodología FPSICO 4.0.



Evaluar los riesgos psicosociales a través de la **metodología FPSICO 4.0**, para mejorar las condiciones de salud de los colaboradores.



Determinar los información sociodemográfica y laboral de los colaboradores, mediante la aplicación de una **encuesta**, que permita establecer indicadores que proporcionen un análisis de resultados.

Justificación

Magnitud

- **En el campo de la empresa.** Si se genera un ambiente sano, aumentara el bienestar físico y mental de los trabajadores.
- **En el campo de los colaboradores.** Si un trabajador se siente tomado en cuenta, mejora sus condiciones laborales y aumenta su productividad.
- **En el campo legal.** La Constitución de la República del Ecuador del 2008, en su Art. 33 establece, “El trabajo es un **derecho** y un **deber** social, ... El **Estado** garantizará al trabajador el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Factibilidad o Viabilidad

- No se ha realizado ninguna **investigación** previa, por lo tanto es viable.
- Existe el apoyo de la **autoridades** de la empresa para su realización.
- Cuenta con todos los **recursos** para cumplir con los objetivos propuestos.

Método

Tipo de estudio

- Descriptivo y transversal

Modalidad de investigación

- De campo

Método

- Inductivo - deductivo

Población y Muestra

Población
15

Muestra
No

Crterios de inclusión

- Personal de nomina de la empresa.
- Personal que tenga intenciones de participar y contestar el cuestionario.

Crterios de exclusión

- Personal que no se encuentre de forma regular dentro de la empresa
- Personal que no desee participar en el cuestionario.

Instrumento Fpsico 4.0

Descripción de los factores de riesgo



1. Tiempo de trabajo (TT)
2. Autonomía (AU)
3. Carga de trabajo (CT)
4. Demandas psicológicas (DP)
5. Variedad / contenido (VC)
6. Participación / Supervisión (PS)
7. Interés por el trabajador /
Compensación (ITC)
8. Desempeño de rol (DR)
9. Relaciones y apoyo social (RAS)

Instrumento Fpsico 4.0

Cuestionario de
evaluación de riesgos
psicosociales

Permite conocer aspectos de
las condiciones
psicosociales del trabajo

El método F-Psico consta de 44
preguntas, algunas de ellas múltiples, de
forma que el número de ítems asciende
a 89. Ofrece información sobre 9
factores.

  **CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

1. ¿Trabajas los sábados?

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>				

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constante mente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 1
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 2
tiene establecido un procedimiento formal de actuación 3
no lo sé 4

20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)

- siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca 4

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

- siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- muy alta 1
alta 2
media 3
baja 4
muy baja 5

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

- siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

- siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- excesiva 1
elevada 2
adecuada 3
escasa 4
muy escasa 5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

- siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- siempre o casi siempre 1
a menudo 2
a veces 3
nunca o casi nunca 4

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>				

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

no	<input type="checkbox"/>	1
a veces	<input type="checkbox"/>	2
bastante	<input type="checkbox"/>	3
mucho	<input type="checkbox"/>	4

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

mucho	<input type="checkbox"/>	1
bastante	<input type="checkbox"/>	2
poco	<input type="checkbox"/>	3
nada	<input type="checkbox"/>	4

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

no es muy importante	<input type="checkbox"/>	1
es importante	<input type="checkbox"/>	2
es muy importante	<input type="checkbox"/>	3
no lo sé	<input type="checkbox"/>	4

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>				
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>				

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

adecuadamente	<input type="checkbox"/>	1
regular	<input type="checkbox"/>	2
insuficientemente	<input type="checkbox"/>	3
no existe posibilidad de desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	4

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
suficiente	<input type="checkbox"/>	2
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
suficiente	<input type="checkbox"/>	2
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	1
satisfecho	<input type="checkbox"/>	2
insatisfecho	<input type="checkbox"/>	3

Instrumento FPSICO 4.0

Interpretación de Resultados



Éstos se sitúan en cuatro niveles:

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

Este método permite obtener valoraciones grupales en situaciones homogéneas.

Para facilitar la interpretación de estos resultados, el programa proporciona la puntuación baremada.

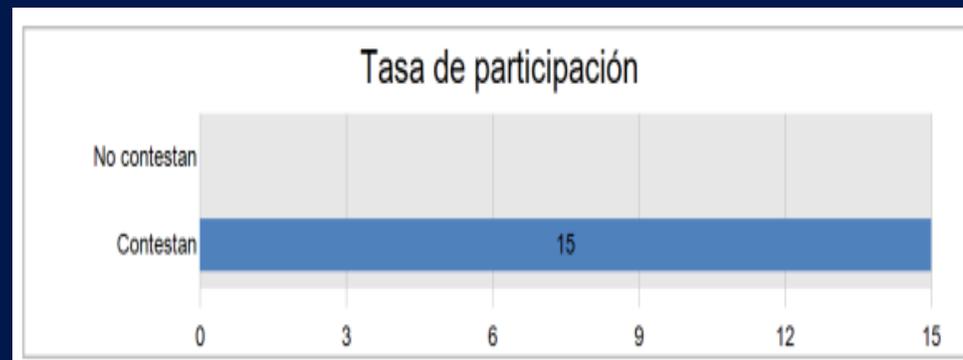
Instrumento FPSICO 4.0

Resultados

1. Identificación del colectivo

Todos

2. Datos sociodemográficos de la población



2. Datos sociodemográficos de la población

2.1 Encuesta

1. **Edad**
2. **Genero**
3. **Estado civil**
4. **Cuantos años lleva trabajando en la empresa?**
5. **Horas de sueño al día**
6. **Nivel de estudios**
7. **Tipo de vivienda**
8. **Cargas familiares**

Evaluación de riesgos psicosociales.

El objeto de esta evaluación es identificar los factores de riesgos psicosocial a los que usted está expuesto.

Recomendaciones:

1. Lea detenidamente la pregunta.
2. Llene el test de forma individual.
3. Sea honesto es sus respuestas.
4. No haga tachones, si es necesario pida otro test.
5. Esta información es confidencial, no coloque sus nombres.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad:

20 – 25 25-30 30-33 35-40 40-45 45-50 50-55 55 O MAS

Género:

HOMBRE
MUJER

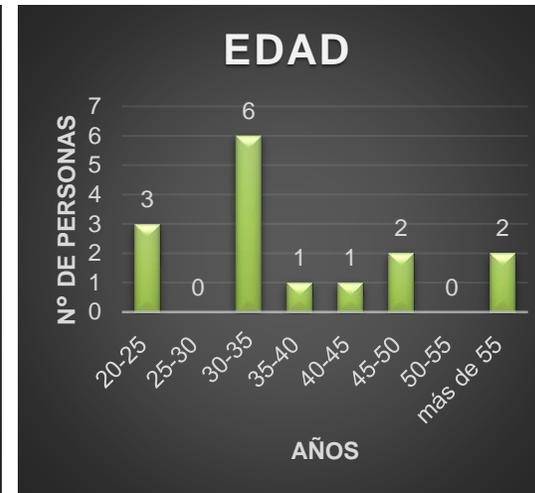
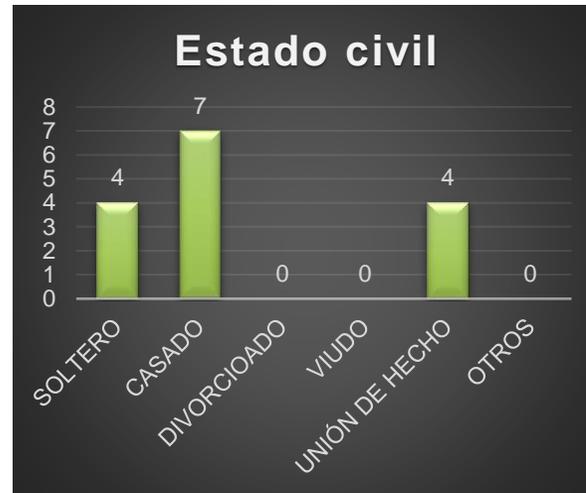
Estado civil:

SOLTERO/A
CASADO/A
DIVORCIADO/A
VIUDO/A
UNION DE HECHO
OTROS

¿Cuantos años llevas trabajando en la empresa?

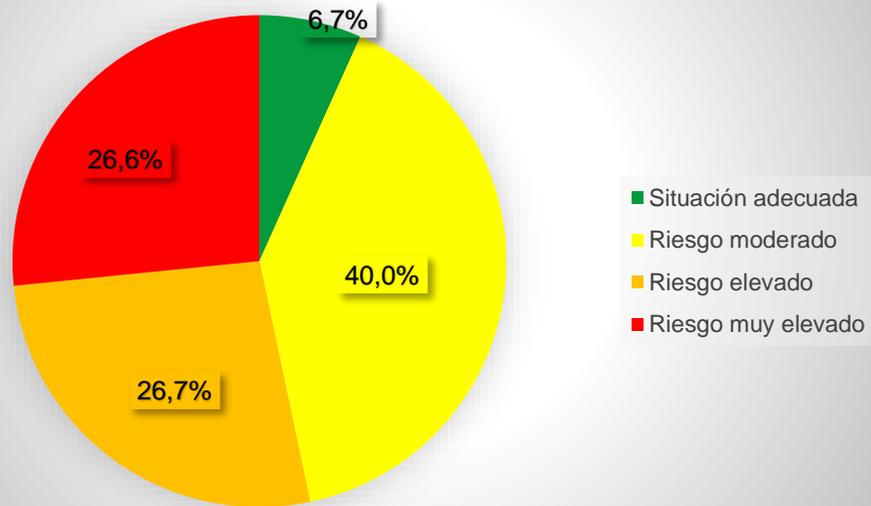
Menos de 1 año De 1 a 5 años. De 6 a 10 años Más de 10 años

2. 2 Resultados encuesta sociodemográfica y laboral

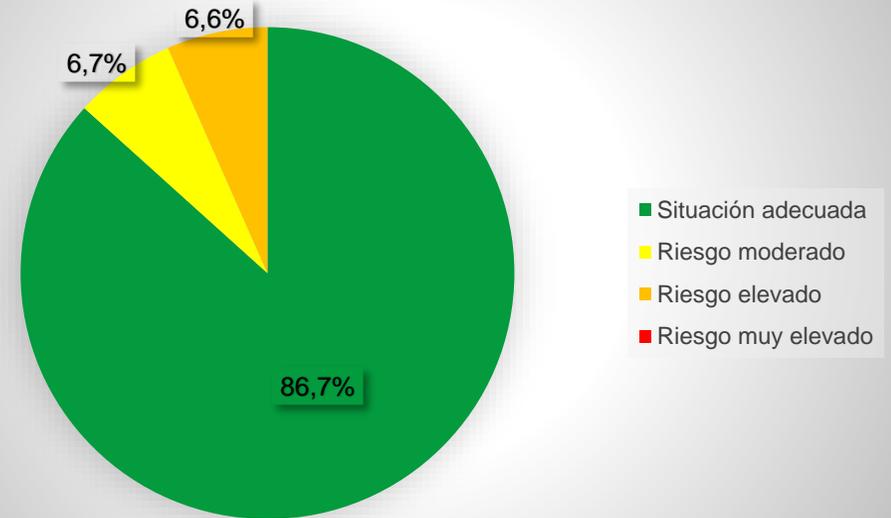


2. 3 Valoración de la exposición a los factores psicosocial

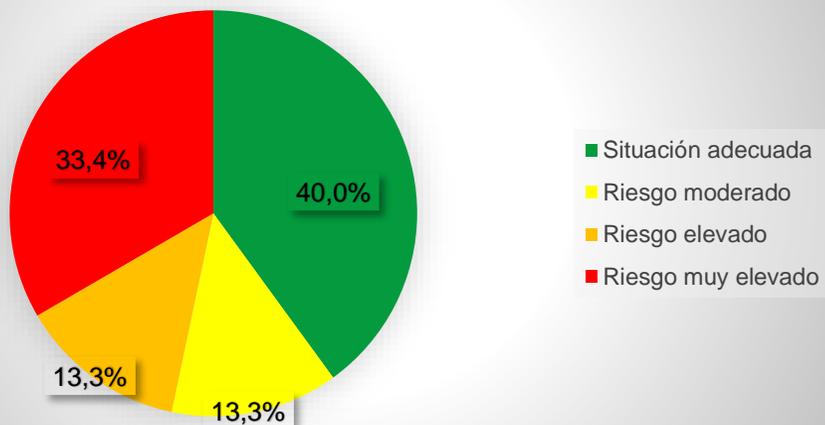
Tiempo de trabajo



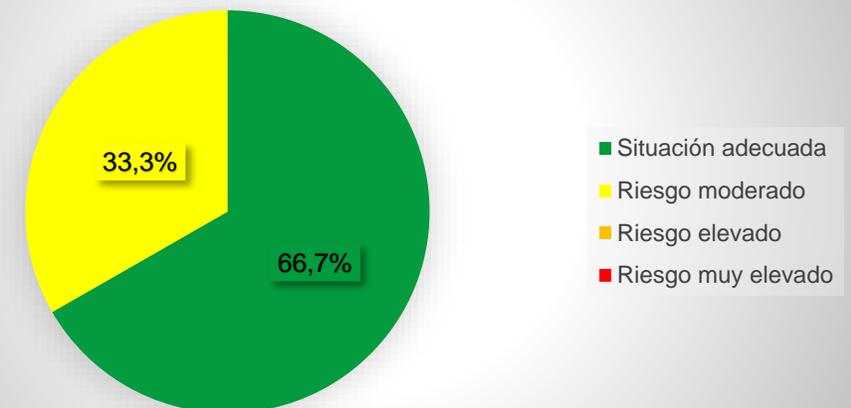
Autonomía



Carga de trabajo

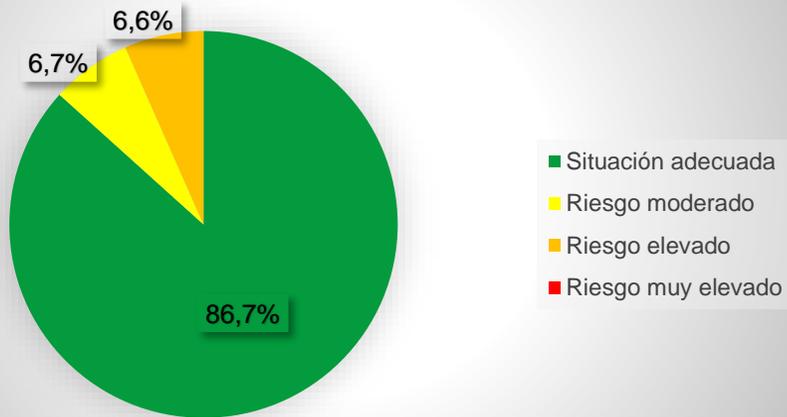


Demanda Psicológica

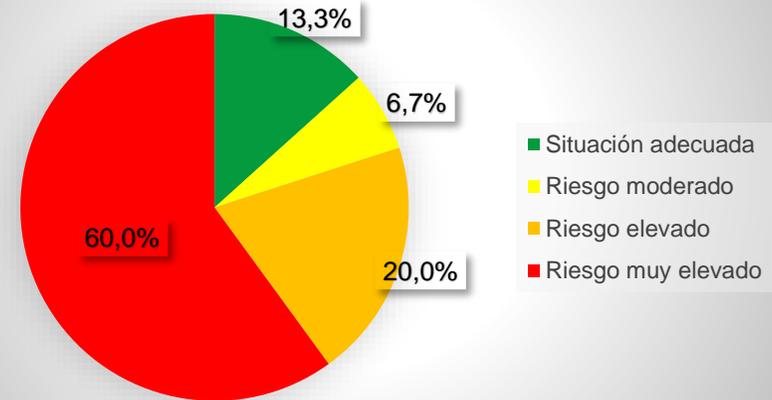


2. 3 Valoración de la exposición a los factores psicosocial

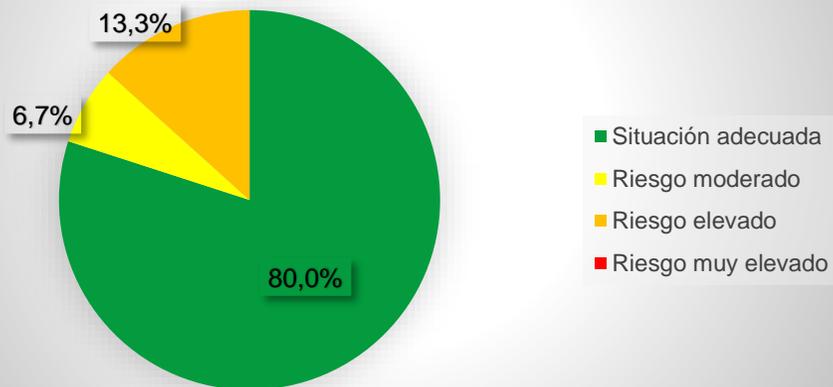
Variedad/Contenido



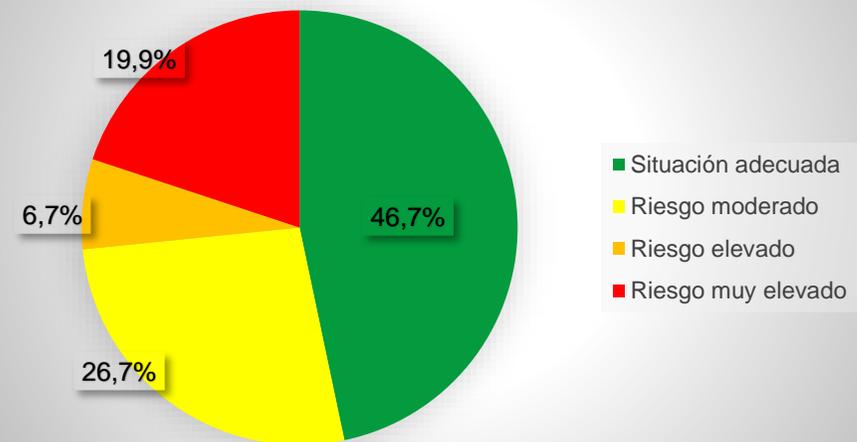
Participación/Supervisión



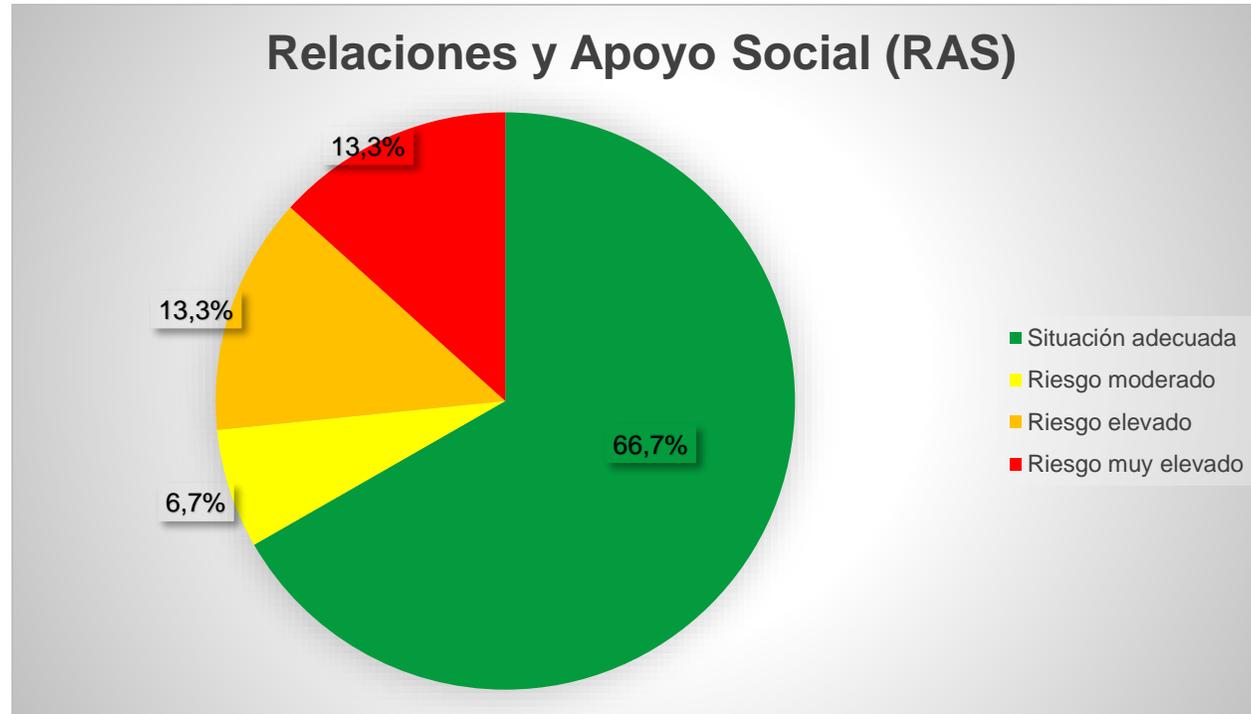
Interés por el trabajador/compensación



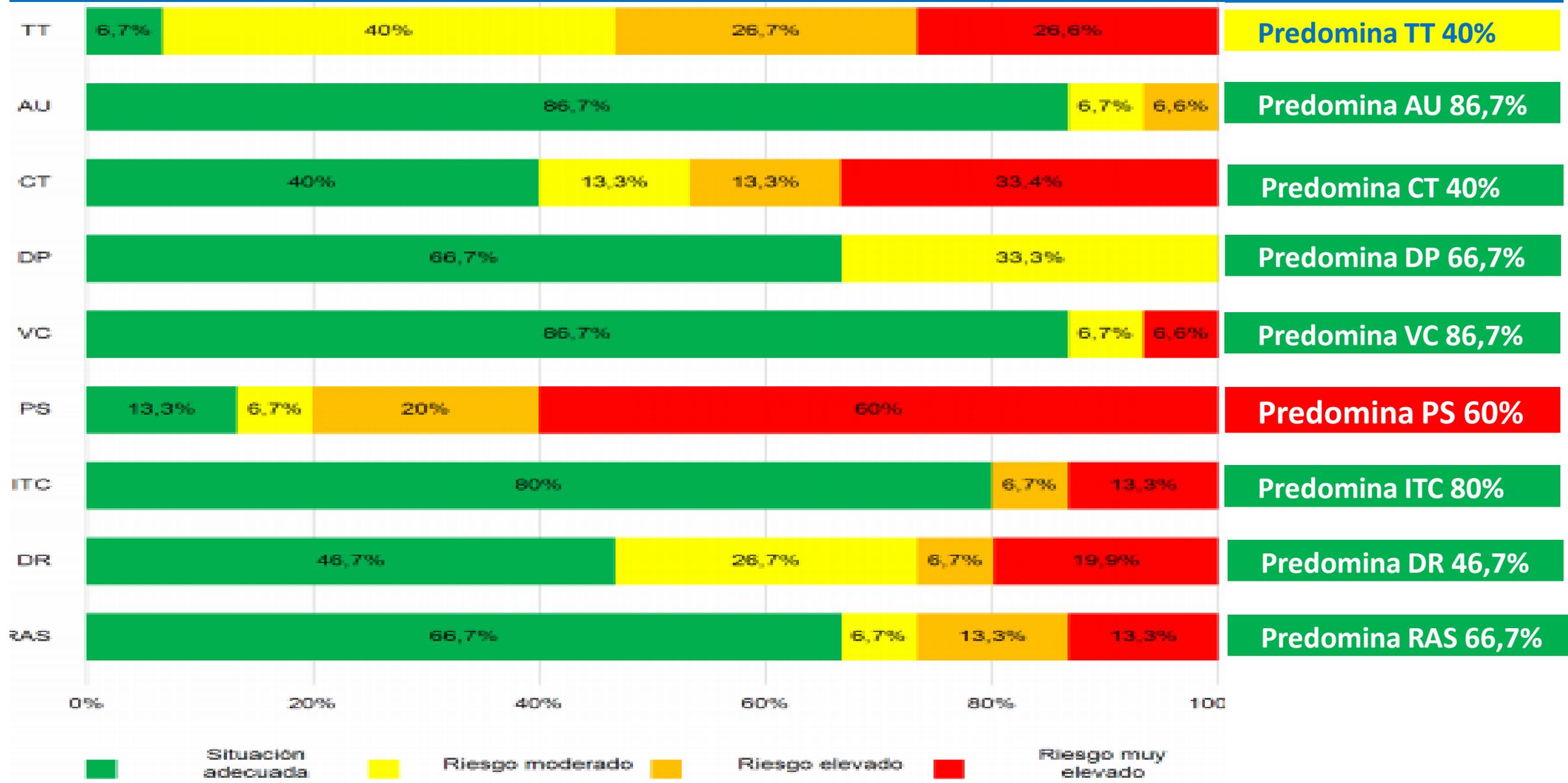
Desempeño de Rol



2. 3 Valoración de la exposición a los factores psicosocial



Valoración resumen de la exposición a los factores analizados



Propuesta Plan de Implementación

Propuesta de medidas de control y prevención de riesgos psicosociales											
N°	Dimensión	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa del riesgo psicosocial	Prioridad de Intervención	Actividades Propuestas	Medio de verificación	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	60,0%	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. (Asesoría externa).	Actas de reunión. Certificados del curso de Gerencia Participativa.	Talento Humano	Personal Interno	\$ 700,00
							- Realizar reuniones participativas e informativas con los colaboradores, acerca de modificaciones de la estructura del organigrama.	Pantalla con publicación del personal entrante.	Talento Humano.		
2	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	33,4%	Existe una carga de trabajo inadecuada por falta de planificación de rutas y personal de entregas.	Inmediata	-Realizar planificación de rutas y difundir a los colaboradores. -Rotar al personal con el fin de que no siempre salgan de Quito.	Hoja de Planificación de rutas. Control de salidas a rutas por parte de Talento Humano.	Coordinador de transporte / Talento Humano	Personal Interno	\$ -
3	DP: Demandas Psicológicas.	Cuándo hablamos de demandas psicológicas nos referimos a la naturaleza del desgaste que el colaborador debe hacer frente en el trabajo.	Elevado	33,3%	Esfuerzo emocional o intelectual, que realiza el trabajador frente al desempeño de sus funciones.	Inmediata	-Realizar una evaluación de las competencias del personal.	Resultado de evaluaciones.	Talento Humano	Personal Interno	\$ -

Propuesta Plan de Implementación

4	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	26,6%	Debido a la naturaleza de las operaciones, los horarios son extensibles, hace difícil definir un horario de ingreso o salida.	Corto Plazo	-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 salir a provincias.	Estadísticas de horas extras. Control de salidas a rutas.	Coordinador de transporte / Talento Humano	Personal Interno	\$ -
5	DR: Desempeño de rol.	Este factor psicosocial tiene en cuenta los problemas que pueden darse a causa de la falta de definición de los cometidos en cada puesto de trabajo.	Moderado	19,9%	No tener claras las tareas y obligaciones del puesto de trabajo disminuye el rendimiento de los trabajadores.	Corto Plazo	Definición de puestos y tareas. Información de las tareas a los trabajadores. Publicación e información de procedimientos de trabajo. Información de responsabilidades y tareas de personal	Actas de reunión. Manual de funciones recibidos por el personal. Medios en donde se publica procedimientos de trabajo.	Técnico SSO / Talento Humano	Personal Interno	\$ -
6	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.	Moderado	13,3%	No sienten el apoyo de los mandos medios de la empresa, no hay canales de comunicación para sugerencias o denuncias.	Corto Plazo	Talleres de liderazgo y trabajo en equipo.	Certificados del curso de Liderazgo.	Directivos / Talento Humano / Jefes de grupo	Personal Interno	\$ 500,00

Propuesta Plan de Implementación

7	AU: Autonomía	En autonomía se estudian las condiciones de nuestros colaboradores para tomar decisiones, tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de las tareas, como sobre los procedimientos de trabajo.	Bajo	86,7%	Sistemas burocráticos dentro de la organización.	No urgente	Facilitar información y formación para que el trabajador pueda decidir su ritmo de trabajo, duración y cantidad de las pausas, horarios de trabajo según sus necesidades.	Actas de reunión, capacitaciones.	Jefes de grupo / Talento Humano.	Personal Interno	\$ -
8	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.	Bajo	86,7%	Percepción de Trabajo rutinario, falta de importancia al trabajo realizado, falta de reconocimiento del trabajo realizado.	No urgente	-Reconocer el trabajo realizado, realizar un feedback, sobre el proceso y resultados, poner en práctica el plan de incentivos que maneja la empresa	Actas de reunión con resultado de operaciones # de personas que recibieron algún tipo de incentivos.	Jefes de grupo / Talento Humano.	Personal Interno	\$ 500,00
9	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	80,0%	Falta de información de promociones internas, oportunidades de crecimiento, planes de carrera	No urgente	Establecer o revisar los planes de carrera y las posibilidades de promoción, garantizando la información, transparencia e igualdad de oportunidades.	# de personas que están cursando alguna carrera universitaria o diversos cursos.	Directivos /Jefes de grupo / Talento Humano	Personal Interno	\$ -

Conclusiones

Con la encuesta sociodemográfica y laboral, se pudo determinar que:

1. El 100% de colaboradores es de **género** masculino, debido al esfuerzo que requiere la labor.
2. El 40% del personal tiene una **edad** de 30 a 35 años y un 13% más de 55 años.
3. El 46% está en **estado civil** casado y un 26% en unión de hecho.
4. El 60% de colaboradores lleva de 1 a 5 años **laborando** en la empresa.
5. El 46% de colaboradores, no tiene **cargas familiares**, mientras que el 20% tiene más de dos.
6. El 73% de los colaboradores de la empresa, terminó sus **estudios** secundarios, y un 12% con título de tercer nivel tecnológico.
7. Se pudo detectar que el 46% **duerme** de 4 a 5 horas, mientras que un 13% menos de 4 horas.

Conclusiones

Con respecto a la valoración de los factores de riesgo, se concluye que:

1. El método FPSICO 4.0 determina 9 riesgos psicosociales, a saber: Tiempo de trabajo (**TT**); Autonomía (**AU**); Carga de trabajo (**CT**); Demandas psicológicas (**DP**); Variedad / contenido (**VC**); Participación / Supervisión (**PS**); Interés por el trabajador / Compensación (**ITC**); Desempeño de rol (**DR**); Relaciones y apoyo social (**RAS**).
2. El método FPSICO 4.0 contiene un cuestionario de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, cuyo número de ítems asciende a 89.
3. Para interpretar los resultados el método determina 4 niveles con distintos colores, de la siguiente forma: **ROJO**, Muy Elevado; **NARANJA**, Elevado; **AMARILLO**, Moderado; y, **VERDE**, Situación Adecuada.
4. El riesgo psicosocial Participación / Supervisión (**PS**), tiene un nivel de **Riesgo Muy Elevado**, esta en **ROJO** con el **60%**, luego **CT**, con **33,4%**, **TT** con **26,6%**, **DR** con **19,9%**. Los otros, con menor porcentaje.
5. La empresa **TOTALLOGISTIC S.A**, no cuenta con una identificación de riesgos psicosociales ni con un plan de prevención implementado para atender esos factores de riesgos psicosociales, por lo cual, es importante implementar el plan de acción propuesto, para disminuir los niveles de riesgo y garantizar el bienestar de los colaboradores y la productividad de la empresa.

Recomendaciones

1. Es importante que los directivos de la compañía se hagan cargo de la **implementación** del Plan de Control y Prevención de Riesgos Psicosociales, en las fechas establecidas, para lograr una intervención oportuna.
1. Se sugiere realizar una **retroalimentación** de las medidas preventivas propuestas en el Plan de Control y Prevención de Riesgos Psicosociales a todos los colaboradores, para garantizar la comprensión de la importancia de poner en práctica las medidas propuestas.
1. Es necesario que se realice un **seguimiento** de la evolución del factor **Participación / Supervisión**, para lo cual, se recomienda aplicar nuevamente el cuestionario FPSICO 4.0, luego de la implementación del Plan de Control y Prevención de Riesgos Psicosociales y así poder verificar si los niveles de dicho factor bajaron o se logró eliminar la presencia del factor.



¡Muchas gracias!