EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIALAL PERSONAL DE UNA EMPRESA PANIFICADORA DE LA CIUDAD DE AMBATO - ECUADOR 2020



Alexandra Vargas Agosto 2021

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La evaluación de los riesgos psicosociales en la ciudad de Ambato, tiene una amplitud de estudio de gran interés, debido a que la psicosociología es de reciente aplicación en el Ecuador. En un estudio que esta enfocado al ámbito laboral Panadero, en la bibliografía del tema se encontraron las diferentes dimensiones con nivel de riesgo que son: estima, exigencias psicológicas, doble presencia, compensaciones de trabajo, apoyo social, calidad de liderazgo, y la posibilidad de desarrollo.

En la Empresa Panificadora de Ambato no existía una evaluación de riesgo psicosociales previa, debido a que se evidencio mediante testimonios y observaciones a los trabajadores, que existe falencias.

Por lo tanto a través del cuestionario del ministerio de trabajo del Ecuador, obtuve resultados en el margen de acción y control, condiciones de trabajo, y otros dimensiones, que presentan un nivel de riesgo importante.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar los riesgos psicosociales de la empresa panificadora de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario del Ministerio de Trabajo de Ecuador para generar una propuesta de medidas de control.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ldentificar información sociodemográfica y laboral del personal de la empresa panificadora
- > Determinar los factores de riesgo psicosocial en el personal de la empresa panificadora
- Elaborar una propuesta de medidas de control mediante el planteamiento de actividades para los factores de riesgo psicosociales predominantes.

MÉTODO

Tipo de Estudio

Descriptivo

Modalidad de Investigación

Campo

Método

• Inductivo - Deductivo

POBLACIÓN

La población es de 15 trabajadores de la empresa, panificadora de Ambato - Ecuador, el cuestionario será aplicado a todos sus colaboradores.

PERSONAS POR ÁREA DE TRABAJO	No. DE PERSONAS	PORCENTAJE
Administrativo	11	73%
Operativo	4	27%
TOTAL	15	100%

PERSONAS POR ÁREA DE TRABAJO

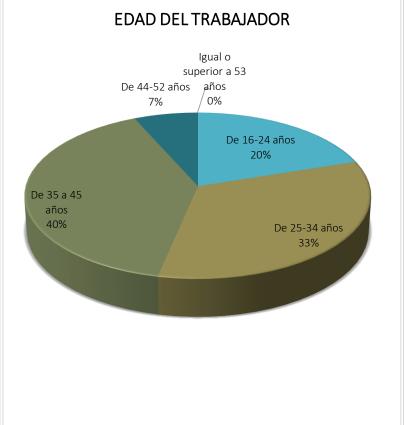


ESTRUCTURA DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

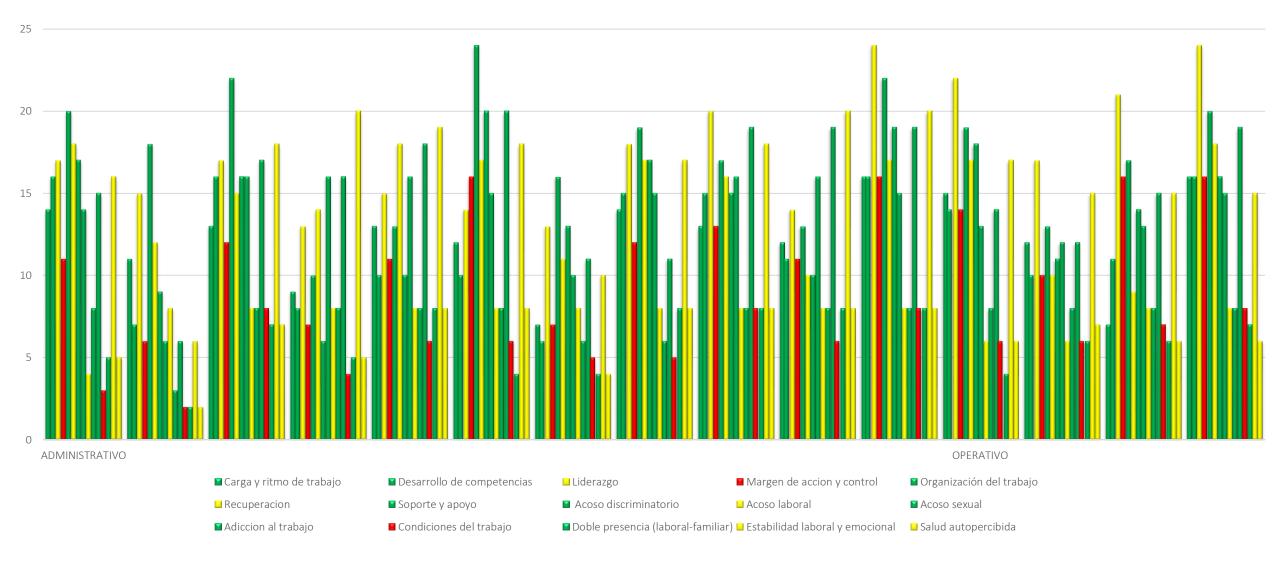
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS









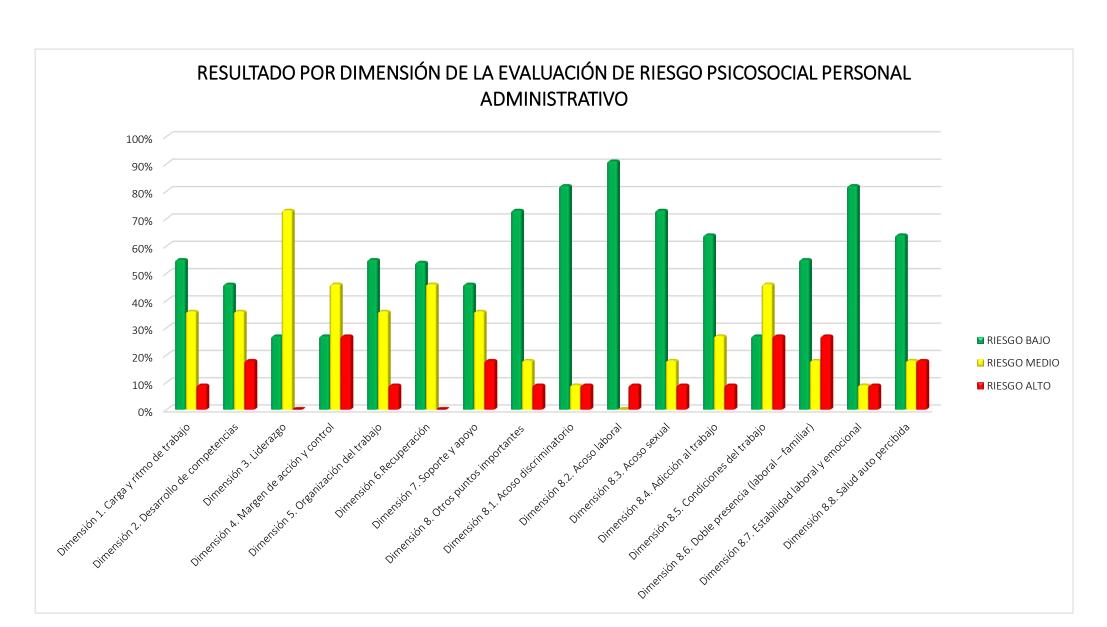


RESULTADOS

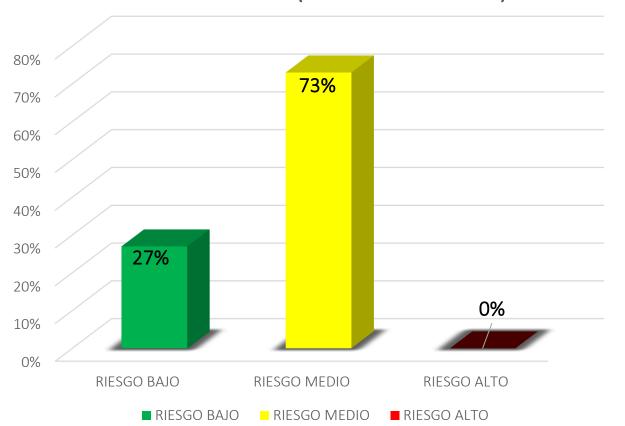
RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PERSONAL ADMINISTRATIVO)

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 3. Liderazgo	27%	73%	0%
Dimensión 4. Margen de acción y control	27%	46%	27%
Dimensión 6. Recuperación	54%	46%	0%
Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo	27%	46%	27%

RESULTADOS POR DIMENSIÓN

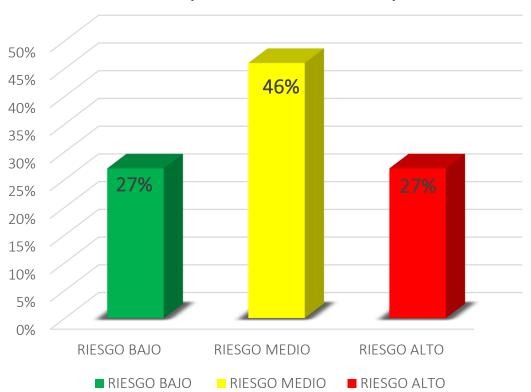


LIDERAZGO (ADMINISTRATIVO)

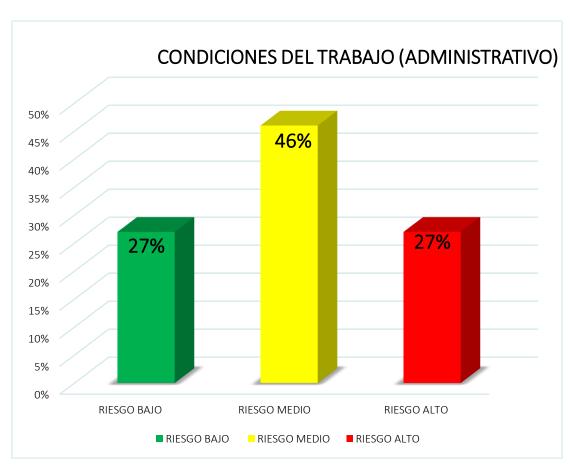


LIDERAZGO (ADMINIS	PORCENTAJE	
RIESGO BAJO	3	27%
RIESGO MEDIO	8	73%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	11	100%

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL (ADMINISTRATIVO)



MARGEN DE ACC	PORCENTAJE				
(ADMINIST					
RIESGO BAJO	3	27%			
RIESGO MEDIO	5	46%			
RIESGO ALTO	3	27%			
Total	11	100%			



CONDICIONE (ADMINIS	PORCENTAJE	
RIESGO BAJO	27%	
RIESGO MEDIO	5	46%
RIESGO ALTO	27%	
TOTAL	11	100%

RESULTADOS

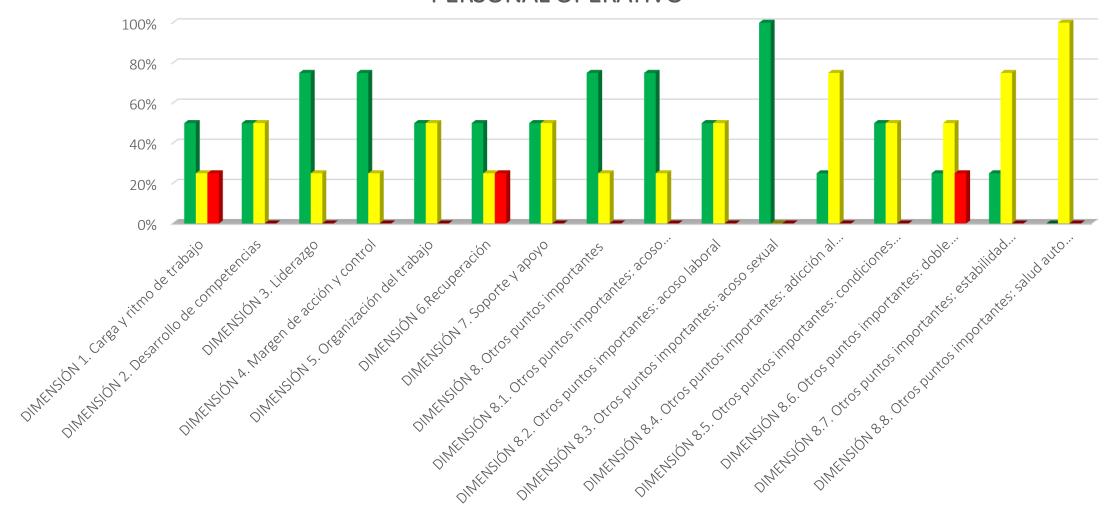
RESULTADOS POR DIMENSIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS (PERSONAL OPERATIVO)

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL PERSONAL OPERATIVO

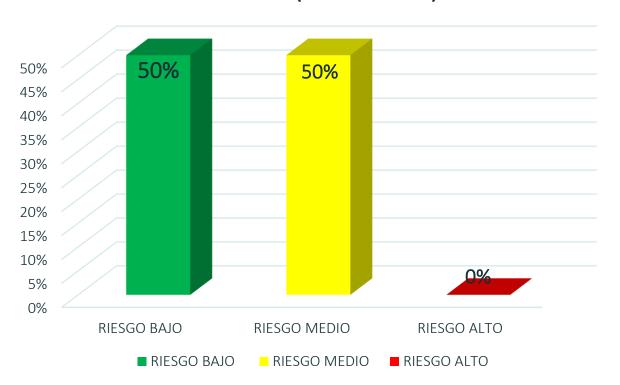
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 2. Desarrollo de competencias	50%	50%	0%
DIMENSIÓN 5. Organización del trabajo	50%	50%	0%
DIMENSIÓN 7. Soporte y apoyo	50%	50%	0%
DIMENSIÓN 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	50%	50%	0%
DIMENSIÓN 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	25%	75%	0%
DIMENSIÓN 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	50%	50%	0%
DIMENSIÓN 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	25%	75%	0%
DIMENSIÓN 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	0%	100%	0%

RESULTADOS POR DIMENSIÓN

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL PERSONAL OPERATIVO

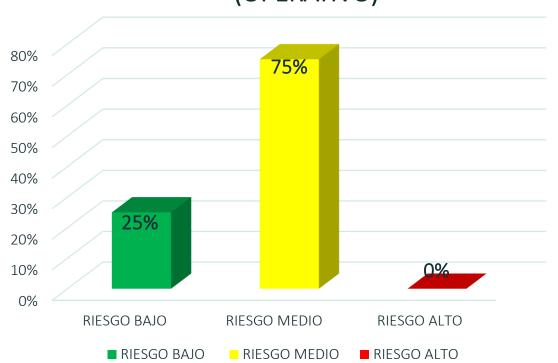


OTROS PUNTOS IMPORTANTES ACOSO LABORAL (OPERATIVO)



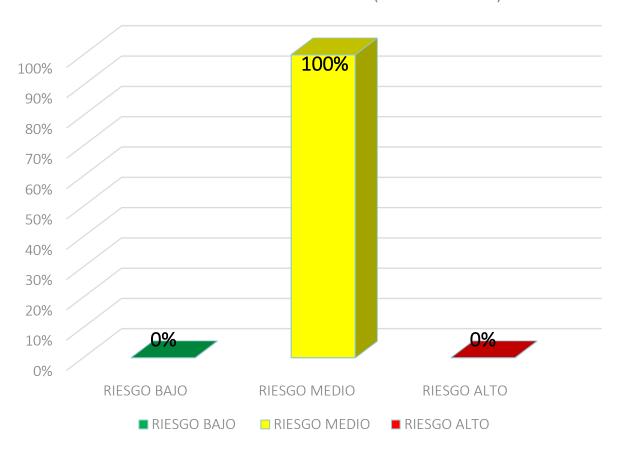
OTROS PUNTOS IN ACOSO LABORAL (C	PORCENTAJE	
RIESGO BAJO	50%	
RIESGO MEDIO	50%	
RIESGO ALTO	0%	
TOTAL	4	100%

ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL (OPERATIVO)



ESTABILIDAD LABORAI (OPERATIV	PORCENTAJE				
RIESGO BAJO	1	25%			
RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO 3				
RIESGO ALTO	RIESGO ALTO 0				
Total	4	100%			

SALUD AUTO PERCIBIDA (OPERATIVO)



SALUD AUTO P	ERCIBIDA (OPERATIVO)	PORCENTAJE
RIESGO BAJO	0	0%
RIESGO MEDIO	4	100%
RIESGO ALTO	0	0%
TOTAL	4	100%

CONCLUSIONES

- ✓ El estudio de esta investigación se realizo a través de la herramienta, evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo Ecuador, donde se evidencio la presencia de 6 dimensiones con riesgo psicosocial, siendo el Margen de acción y control y Condiciones de trabajo, los riesgos con mayor prevalencia.
- ✓ Los porcentajes de Margen de acción y control junto a las Condiciones de trabajo aunque son mínimos, se debe realizar un estudio mas detallado para controlar y corregir comportamientos de acción y las condiciones del entorno laboral.
- ✓ La condiciones del trabajo son factores de riesgo que perjudica la salud de los trabajadores y al no existir una planificación en los contenidos de trabajo podrían convertirse en riesgos psicosociales.

RECOMENDACIONES

Liderazgo

 Fomentar la confianza mediante el trabajo en equipo, designando responsabilidades a cada uno de los colaboradores.

Margen de Acción y Control

 Organizar de forma periódica reuniones de trabajo, para la toma de decisiones, es importante que exista una buena comunicación.

Condiciones de Trabajo

 Organización y procesos mas eficaces, adaptando el lugar de trabajo según las necesidades y características del trabajador.

RECOMENDACIONES

Acoso Laboral

 Definir políticas o delimitaciones claras dentro de la empresa que aseguren la igualdad y el trato justo a las personas, garantizando la equidad y la inclusión.

Estabilidad laboral y emocional

 Fomentar el desarrollo profesional, incrementando la participación y promoviendo la igualdad de trato logrará que la inseguridad laboral sea mínima o nula.

Salud Auto percibida

 Gestionar planes de ocio y distracción para los trabajadores enfocados en deportes y ejercicio físico.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

	PLAN DE ACCION PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL PANIFICADORA SUPER PAN DE AMBATO - ECUADOR									
QUÉ	PORQUÉ	со́мо		DÓNDE	CUÁNDO	QUIÉN	CUÁNTO	INDICA	OR DE (SESTIÓN
GUE	FORGUE	COMO		DONDE	SUBBUSS	GUIEN	CUANIO	N/C	С	S
Dimensión evaluada	Objetivos a alcanzar	Actividades	Mecanismo de seguimiento.	Ubicación	Fecha de implementació n	Responsabl e	Presupues to	< 90%	90%	>90%
1LIDERAZGO Y MARGEN DE ACCION Y CONTROL	Contar con un modelo de gestión del Talento Humano que ayude a prevenir y disminuir los niveles de riesgo en el ámbito laboral que consideran esta dimensión como fuente considerable del estrés existente por la falta de una planificación adecuada y el sobrecargo laboral.	que se requiere dentro de cada una de las áreas laborales. 2. Definición de criterios de desempeño necesarios para el puesto. 3. Evaluación de las condiciones que requiere la empresa de acuerdo a las exigencias del campo laboral.	Gestión por competenci as, evaluacion es de los trabajadore s, perfiles de cargo, etc.	PANIFICAD ORA SUPER PAN DE AMBATO	del 02 de julio del 2020 al 08 de marzo del 2021	Responsable de SSO, Gerencia General, Gerencias, Jefaturas y Recursos Humanos	\$ 850.00			

2 CONDICIONES DEL TRABAJO	Mejorar la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.		Se recomienda elaborar en la planificación anual de la empresa cronogramas de trabajo para cada área, en los cuales se encuentren claramente detallados los objetivos e indicadores de gestión a alcanzar, y realizar una revisión trimestral para saber su cumplimiento, de esta forma los altos mandos pueden brindar apoyo en temas específicos y no dejar cabos sueltos o dar por sentado el conocimiento de los trabajadores. Realizar mediciones periódicas a todo el personal de la satisfacción laboral a través del departamento de Recursos Humanos, para conocer las percepciones de las condiciones de trabajo y de las exposiciones laborales de los trabajadores. Dar traslado de los resultados a la gerencia y al colectivo de trabajadores en general, para tomar las medidas oportunas y corregir falencias y superar las mismas a través de capacitación y adiestramiento.	Cronogram a de reuniones, procedimie nto de comunicac ión, planificació n anual	PANIFICAD ORA SUPER PAN DE AMBATO	del 02 de julio del 2020 al 08 de marzo del 2021	Responsabl e de SSO, Gerencia General, Gerencias, Jefaturas y Recursos Humanos	\$ 350				
---------------------------	---	--	--	---	-----------------------------------	---	--	--------	--	--	--	--

	 SEDATIVA
11 11 (/ 1 / 1	 PERATIVO
\prime \vdash \vdash \vdash \vdash \vdash \vdash \vdash \vdash \vdash	/
PERSON	

Gracias