

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

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

Trabajo de fin de carrera titulado:

**Riesgos psicosociales: ¿Una realidad en el personal administrativo de
una empresa de salud de Quito?**

Realizado por:

OSMANY DUARTE PÉREZ

Directora del proyecto:

PhD. YOLIS CAMPOS

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 02 de Septiembre de 2019

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, OSMANY DUARTE PÉREZ con cédula de identidad # 175583453-6, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento. A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



OSMANY DUARTE PÉREZ

C.I: 175583453-6

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

Riesgos psicosociales: ¿Una realidad en el personal administrativo de una empresa de salud de Quito?

Realizado por:

OSMANY DUARTE PÉREZ

como Requisito para la Obtención del Título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ha sido dirigido por la profesora

YOLIS CAMPOS

quien considera que constituye un trabajo original de su autor



Yolis Campos

DIRECTORA

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

PAMELA MERINO

MARCELO RUSSO

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador



Pamela Merino



Marcelo Russo

Quito, 13 de agosto de 2019

AGRADECIMIENTO

A mi hermosa familia por haber sido mis guías y ejemplos a lo largo de toda mi vida y por haber contado con su apoyo incondicional en todo momento.

A mi Directora Yolis Campos MSc y a Pamela Merino MSc , por guiarme durante la realización de este proyecto.

A la Universidad Internacional SEK por todos los conocimientos adquiridos durante mis años de estudio.

Resumen

Objetivo: identificar el nivel de riesgo psicosocial presente en el personal administrativo de una empresa de salud en la ciudad de Quito, durante el 2018.

Metodología: Estudio descriptivo, con diseño no experimental, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por el universo de trabajadores que conforman la empresa (n=95), a los cuales se les aplico el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, SUSESO-ISTAS 21, versión breve. **Resultados:** El 75 % de los encuestados presentó un riesgo alto relacionado a la dimensión “*Compensaciones*”, 65.5% asociado a la dimensión “*Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo*”, 63.1% a “*Exigencias Psicológicas*” y 63.1% a la dimensión *Doble Presencia*”. Siendo los hombres en edades comprendidas entre los 26 y 45 años los más afectados, quienes se desempeñan como profesionales médicos. **Discusión:** La dimensión con mayor riesgo psicosocial correspondió a “*Compensaciones*” siendo la sub-dimensión “*Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo*” la que presentó la mayor proporción con un nivel de riesgo alto. **Conclusiones:** En la institución en estudio se encontró que las 5 dimensiones analizadas presentaron un nivel de riesgo alto. Siendo los hombres que se desempeñan como profesionales médicos en edades comprendidas entre los 26 y 45 años los más afectados, con una antigüedad entre 1 y 3 años en la institución, contratados bajo la modalidad de prestación de servicios ocasionales, con una remuneración mensual entre los \$ 1.501 y los 2.000.

Palabras clave: Factores de riesgo, Salud pública, Salud ocupacional, Estrés laboral, Enfermedades ocupacionales.

Correo: duarte800131@gmail.com

Abstract

Objective: to identify the level of psychosocial risk present in the administrative personnel of a health company in the city of Quito, Ecuador, during the year 2018.

Methodology: Descriptive study, with non-experimental design, cross-sectional. The study population was made up of the universe of workers who make up the company (n = 95), to whom the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire, SUSESO-ISTAS 21, brief version, was applied. **Results:** 75% of the respondents presented a high risk related to the dimension "Compensations", 65.5% associated to the dimension "Social Support in the Company and Quality of Leadership", 63.1% to "Psychological Requirements" and 63.1% to the Double Presence dimension ". Being the men between the ages of 26 and 45 the most affected, who work as medical professionals. **Discussion:** The dimension with the highest psychosocial risk corresponded to the "Compensations" dimension, being the sub-dimension Insecurity Regarding the Work Contract which presented the highest proportion, which represented a high exposure situation. **Conclusions:** In the institution under study it was found that the 5 dimensions analyzed presented a high level of risk. Being the men who work as medical professionals between the ages of 26 and 45 the most affected, with an age between 1 and 3 years in the institution, hired under the modality of providing occasional services, with a monthly remuneration between \$ 1,501 and 2,000.

Keywords: Risk factors, public health, Occupational health, Occupational Stress, Occupational diseases (*source: MeSH, NLM*).

Email: duarte800131@gmail.com

Introducción

Los riesgos psicosociales se encuentran entre los problemas que más dificultades generan en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo debido a las afectaciones que provocan tanto para los trabajadores como para las organizaciones.

En tal sentido, dichos riesgos son hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante (B., 2011). El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984, como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores, como al desarrollo del trabajo.” Esta definición ha sufrido diversas revisiones, manteniéndose, sin embargo, el concepto de interacción entre trabajo y persona. (NTP: 926)

Una de las prioridades en cualquier organización debe ser la prevención y la promoción de la salud de sus trabajadores. Las instituciones de salud pública, dentro de sus políticas, deberían incluir estrategias y acciones que permitan realizar el análisis de los riesgos a los que se encuentra expuesta una persona en su lugar de trabajo, velando por su bienestar bio-psico social (Huerta P, 2009).

Las afecciones a la salud, generadas por los factores de riesgos psicosociales en el área laboral, trascienden por su impacto sobre la calidad de vida de las personas y las alteraciones que generan en su ámbito familiar, social y laboral, considerándose como indicador de su magnitud, el aumento de la incapacidad laboral provocada por este tipo de trastornos (M., 2004).

Para las organizaciones, los efectos negativos de los riesgos psicosociales reflejan en un rendimiento inadecuado de la empresa, disminución de la productividad, aumento del ausentismo, mayores índices de accidentes, lesiones y/o aparición de enfermedades ocupacionales. Todos estos factores, generan un aumento significativo de los costes directos e indirectos.

La calidad de vida en el trabajo y la productividad se correlacionan positivamente, en concordancia, se ha vinculado al estrés con el deterioro de la salud. Esta relación, en el tiempo, genera ausentismo laboral (Instituto Sindical de Trabajo, 2010). Poseer un método para determinar los riesgos psicosociales, permite a la organización establecer procesos de gestión y estrategias para mejorar las condiciones de salud y la calidad de vida de sus trabajadores, desarrollando programas en el marco de la salud laboral (Benavides F, 2001).

Según datos estadísticos de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2016), cada año ocurren 30 millones de accidentes laborales en América Latina, de los cuales, aproximadamente el 33%, se presume estén asociados a riesgos psicosociales, sin embargo, solo entre el 20 y 25% de estos accidentes son declarados.

Cada país tiene sus propios referentes en seguridad y salud ocupacional, atendiendo a lo que consideren más relevante. En América Latina, países como Chile, Colombia, Perú, y Ecuador, han normado los procedimientos preventivos y correctivos, convirtiendo de esta manera a la Seguridad y Salud en el Trabajo en un asunto de mayor trascendencia (Isotools, 2016).

El progreso de la industria y de las diferentes organizaciones empresariales además de los constantes cambios que sufre la economía, ha generado nuevas variantes en el mercado

laboral. Estos factores, han determinado la realización de estudios e investigaciones científicas, enfocadas en los factores de riesgos laborales y psicosociales asociados a estos cambios, para prevenir este tipo de riesgos y favorecer de alguna forma, la creación de ambientes laborales saludables, sin dejar de la mano las condiciones organizacionales, las interacciones laborales, el entorno y el desempeño; garantizando de esta manera, mayor productividad y crecimiento de la organización (Cox, 2005).

En Ecuador, dentro de los programas de prevención de riesgos, regulados por el Ministerio de Trabajo, se encuentra el programa de prevención de riesgos psicosociales. La Constitución Política, en su artículo 331 y 393, y el Código Integral Penal, en la sección 5, artículo 177, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica. Por su parte, el Acuerdo Ministerial 82 (2017), establece la “NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL” y dispone en su artículo 9:

“(...) las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales (...)”. Sin embargo, en Ecuador a pesar de haberse realizado varios estudios para medir los factores de riesgo psicosociales (Ministerio de Trabajo., 2019), (Gómez F., 2016), (Guamán M.D., 2017) aún es escaso su conocimiento.

Por ser un riesgo emergente dentro de los factores de riesgo laborales y desconocerse su impacto en las organizaciones ecuatorianas y en sus colaboradores, el objetivo de esta investigación se centra en identificar el nivel de riesgo psicosocial presente en el personal administrativo de una empresa de salud en la ciudad de Quito, Ecuador, durante el año 2018.

Metodología

Estudio descriptivo, con diseño no experimental, de corte transversal y retrospectivo, cuya población estuvo conformada por el universo de trabajadores que conforman la empresa (n=95), a los cuales se les aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, SUSESO-ISTAS 21, versión breve (Moncada, 2001).

Previa aplicación del instrumento se indicó a los participantes el objetivo del estudio, la forma de llenar el cuestionario, el carácter voluntario y confidencial de la información, siendo llenado el mismo en su puesto de trabajo.

La muestra quedó conformada por 84 trabajadores, siendo excluidos 09 trabajadores, quienes se negaron a participar en el estudio.

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión breve (Moncada, 2001), permite medir los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo. Fue adaptado y validado en Chile a partir del cuestionario COPSOQ ISTAS21 (Candía, M., 2018, p. 4), que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca.

Dicho instrumento contiene 129 preguntas y consta de dos (2) secciones; una sección general con 38 preguntas de datos personales, estado de salud y bienestar personal y condiciones del trabajo y empleo; otra sección específica con 91 preguntas, que mide los riesgos psicosociales y abarca 5 dimensiones; Exigencias psicológicas (23 preguntas), Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (25 preguntas), Apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo (26 preguntas), Compensaciones (13 preguntas) y Doble presencia (4

preguntas).

Tabla 1: Puntuación para evaluar las dimensiones del SUSESO-ISTAS 21

	bajo	medio	alto
Exigencias psicológicas	0 – 46,33	46,34 – 59,64	59,65 - 100
Exigencias psicológicas cuantitativas	0 – 28,56	28,57 – 42,85	42,86 - 100
Exigencias psicológicas cognitivas	0 – 59,37	59,38 – 78,12	78,13 - 100
Exigencias psicológicas emocionales	0 – 24,99	25,00 – 49,99	50,00 - 100
Exigencias Psicológicas de esconder emociones	0 – 12,50	12,51 – 49,99	50,00 - 100
Exigencias psicológicas sensoriales	0 – 74,99	75,00 – 93,74	93,75 - 100
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	0 – 28,09	28,10 – 42,14	42,15 - 100
Influencia	0 – 39,28	39,29 – 57,12	57,13 - 100
Control sobre el Tiempo de Trabajo	0 – 24,99	25,00 – 50,00	50,01 - 100
Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo	0 – 17,84	17,85 – 35,69	35,70 - 100
Sentido del Trabajo	0	0,01 – 16,66	16,67 - 100
Integración en la Empresa	0 – 24,99	25,00 – 56,24	56,25 - 100
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	0 – 19,25	19,26 – 32,58	32,59 - 100
Claridad de Rol	0	0,01 – 18,74	18,75 - 100
Conflicto de Rol	0 – 14,99	15,00 – 35,00	35,01 - 100
Calidad de Liderazgo	0 – 20,82	20,83 – 41,67	41,68 - 100
Calidad de la Relación con Superiores	0 – 19,99	20,00 – 35,00	35,01 - 100
Calidad de la Relación con Compañeros de trabajo	0 – 12,49	12,50 – 29,77	29,78 - 100
Compensaciones	0 – 21,66	21,67 – 42,78	42,79 - 100
Estima	0 – 19,99	20,00 – 35,00	35,01 - 100
Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo	0 – 20,00	20,01 – 49,99	50,00 - 100
Inseguridad Respecto a las características del Trabajo	0 – 8,32	8,33 – 41,66	41,67 - 100
Doble presencia	0 – 18,75	18,76 – 37,50	37,51 - 100
Preocupación por Tareas Domésticas	0 – 12,50	12,51 – 37,50	37,51 - 100
Carga de tareas domésticas	0 – 12,50	12,51 – 37,50	37,51 - 100

Fuente: SUSESO ISTAS 21

Método de recolección de datos: La aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, SUSESO-ISTAS 21 versión corta, se realizó en cada una de las áreas de trabajo de forma directa.

Análisis Estadístico

Para la tabulación y análisis estadístico de la información, se elaboró una base de datos en el programa Microsoft Excel. De igual forma se utilizó la base de datos que proporciona SUSESO ISTAS 21 versión corta, para interpretar los resultados.

Resultados

En referencia al perfil epidemiológico de la población en estudio, en la variable sexo, 58% corresponde a mujeres y 42% a hombres. Con respecto a los grupos etarios; 7% pertenecen al rango de < 26 años, 45% se encuentran entre los 26 y 35 años, 35% oscilan entre los 36 y 45 años, 9% están entre los 46 y 55 años y solo el 4% son > 55 años (tabla 2).

Tabla 2: Perfil epidemiológico de la población de estudio

Sexo	Menos de 26 años	Entre 26 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Mayor de 55 años	Total
Femenino	4 (5%)	21 (25%)	16 (19%)	6 (7%)	2 (3%)	49 (58%)
Masculino	2 (2%)	17 (20%)	13 (16%)	2 (2%)	1 (1%)	35 (42%)
Total	6 (7%)	38 (45%)	29 (35%)	8 (9%)	3 (4%)	84 (100%)

Fuente: Autor, 2019

En relación al perfil laboral, 57% son médicos, 35% profesionales de otras ramas de la salud, 6% técnicos y 3% auxiliares. Respecto a las condiciones de trabajo, como el tipo de contrato, 63% cuenta con un contrato de servicios ocasionales, 24% nombramiento temporal, 8% contrato de libre nombramiento y remoción y solo el 5% tiene nombramiento permanente (tabla 3).

Tabla 3: Perfil laboral y tipo de contrato

Profesión	Prestación de servicios ocasionales	Nombramiento temporal	Nombramiento permanente	Libre nombramiento y remoción	Total
Médicos	31 (37%)	11 (13%)	3 (4%)	3 (3%)	48 (57%)
Profesionales de otras ramas de la salud	15 (18%)	9 (11%)	1 (1%)	4 (5%)	29 (35%)
Técnicos	5 (6%)	-	-	-	5 (6%)
Auxiliares	2 (2%)	-	-	-	2 (2%)
Total	53 (63 %)	20 (24%)	4 (5%)	7 (8%)	84 (100%)

Fuente: Autor, 2019

En cuanto a la distribución de profesionales en relación a la variable sexo, se encontró que de los 48 médicos, 17 son del sexo femenino y 31 corresponden al sexo masculino, de los 29 profesionales de otras ramas de la salud, 26 son mujeres y 3 son hombres, técnicos, 4 corresponden al sexo femenino y 1 al sexo masculino, el total de auxiliares (2) corresponden al sexo femenino (tabla 4).

Tabla 4: Distribución de los profesionales en relación a la variable sexo.

Sexo	Médicos	Profesionales de otras ramas de la salud	Técnicos	Auxiliares	Total
Femenino	17 (20%)	26 (31%)	4 (5%)	2 (2%)	49 (58%)
Masculino	31 (37%)	3 (4%)	1 (1%)	-	35 (42%)
Total	48 (57%)	29 (35%)	5 (6%)	2 (2%)	84 (100%)

Fuente: Autor, 2019

En relación a la antigüedad laboral, 73% tienen entre 1 y 3 años en la institución, el 20% entre 4 y 6 años, el 6% más de 6 años y solo el 1% al momento de realizar el estudio no llegaba al año de vinculación (tabla 5).

Tabla 5: Antigüedad laboral

Profesión	Menor a 1 año	Entre 1 y 3 años	Entre 4 y 6 años	Mas de 6 años	Total
Médicos	-	34 (40%)	11 (13%)	3 (4%)	48 (57%)
Profesionales de otras ramas de la salud	-	19 (23%)	9 (11%)	1 (1%)	29 (35%)
Técnicos	1 (1%)	4 (5%)	-	-	5 (6%)
Auxiliares	2 (2%)	-	-	-	2 (2%)
Total	2 (1%)	61 (73%)	17 (20%)	4 (6%)	84 (100%)

Fuente: Autor, 2019

Referente a la remuneración mensual unificada (RMU), el 70% de los trabajadores percibe una remuneración entre los \$ 1.501 y \$ 2.000 dólares de los Estados Unidos de América, el 17% entre los \$ 1.001 los 1.500, el 11% devenga más de \$ 2.001 y el 2% gana menos de los \$1.000 dólares (tabla 6).

Tabla 6: Remuneración mensual unificada (RMU)

Profesión	Menor a 1.000 USD	Entre 1.001 y 1.500 USD	Entre 1.501 y 2.000 USD	Mas de 2.001 USD	Total
Médicos	-	-	45 (53%)	3 (4%)	48 (57%)
Profesionales de otras ramas de la salud	-	9 (11%)	14 (17%)	6 (7%)	29 (35%)
Técnicos	-	5 (6%)	-	-	5 (6%)
Auxiliares	2	-	-	-	2 (2%)
Total	2 (2%)	14 (17%)	59 (70%)	9 (11%)	84 (100%)

Fuente: Autor, 2019

En la tabla 7 se aprecia el nivel de riesgo por dimensiones aplicado a los 84 colaboradores, reflejándose un nivel de riesgo alto en todas las dimensiones; siendo

Compensaciones quien refleja el nivel más alto (75%), seguido de Apoyo Social de la Empresa y Calidad de Liderazgo, quienes comparten el segundo lugar (65,5%).

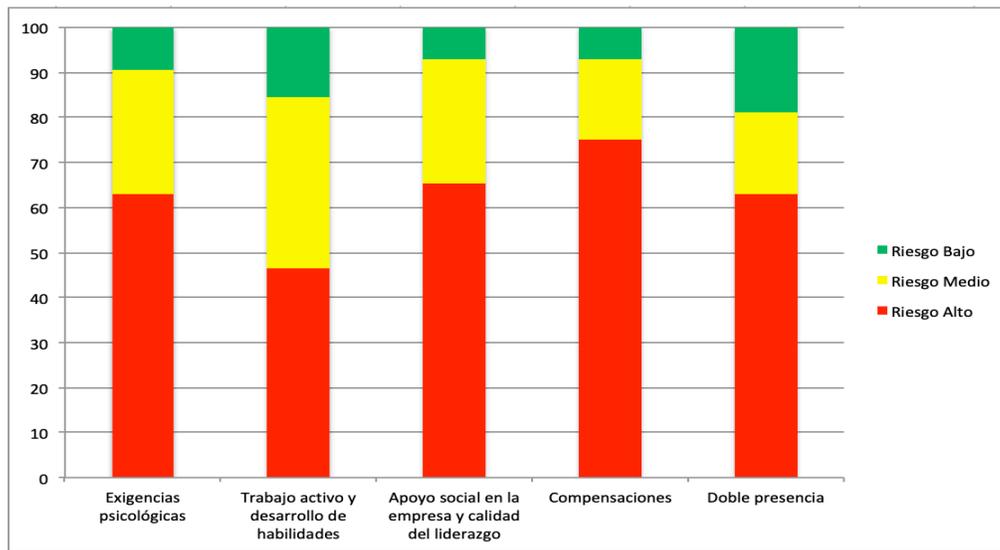
Con respecto al nivel de riesgo medio, se observa que el Trabajo Activo y Posibilidades de desarrollo ocupa el primer lugar (38,1%), seguido de Apoyo Social de la Empresa y Exigencias Psicológicas quienes comparten el segundo lugar (27,4% cada una) y, por último, Compensaciones y Doble Presencia (17,9% cada una). En relación al nivel de riesgo bajo, Doble Presencia (19%) ocupa el primer lugar, seguido de Trabajo Activo y Posibilidades de desarrollo (15,5%).

Tabla 7: Nivel de Riesgo por Dimensiones

Nivel de Riesgo	Exigencias Psicológicas	Trabajo activo y Posibilidades de Desarrollo	Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	Compensaciones	Doble Presencia
Alto	53 (63,1%)	39 (46,4%)	55 (65,5%)	63 (75%)	53 (63,1%)
Medio	23 (27,4%)	32 (38,1%)	23 (27,4%)	15 (17,9%)	15 (17,9%)
Bajo	8 (9,5%)	13 (15,5%)	6 (7,1%)	6 (7,1%)	16 (19%)
Total	84 (10%)	84 (100%)	84 (100%)	84 (100%)	84 (100%)

Fuente: Autor, 2019

Gráfico 1. Nivel de Riesgo por Dimensiones.



Fuente: Autor, 2019

Discusión

Múltiples estudios han descrito los factores de riesgos psicosociales y las afectaciones que provocan sobre la salud de los trabajadores (Ergodep, 2006)

Se evidencia un nivel de riesgo alto en las cinco dimensiones que analiza el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión corta. Dichos resultados coinciden con un estudio realizado por Torres y col. (2019), donde todas las dimensiones reflejan un nivel de riesgo psicosocial alto, siendo igualmente las dimensiones con mayor nivel de riesgo doble presencia (73,5%) y Compensaciones (52.7%), solo que en sentido inverso.

En relación a la dimensión “Compensaciones”, puede considerarse como una situación crítica ya que 63% de colaboradores cuenta con un contrato de trabajo por prestación de servicios ocasionales, lo cual genera inestabilidad laboral, pudiendo interrumpirse el mismo

en cualquier momento, aunado al hecho de que dejan de percibir otros beneficios que otorga el contrato de trabajo fijo.

Con respecto a la dimensión “Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo”, tal situación pudiera presentarse, por el escaso apoyo entre compañeros de trabajo, el cual no ocurre de forma espontánea, tal vez porque la cantidad de trabajo asignada supera el tiempo disponible para su ejecución. Además, algunos colaboradores refieren privarse de solicitar ayuda a otros compañeros por temor a que sus superiores lo interpreten como una falencia de conocimientos y capacidades para realizar sus tareas.

La literatura reporta que dicha situación puede originarse cuando los trabajadores no reciben el reconocimiento que merecen por parte de sus jefes, cuando carecen del apoyo de sus compañeros ante situaciones difíciles o cuando el reconocimiento que recibe no se corresponde con el esfuerzo realizado (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2013). Estos resultados confirman lo expuesto por (Campos Y., 2018), donde los obreros de una empresa venezolana refieren un nivel de riesgo desfavorable para la salud en esta dimensión.

En cuanto a las “Exigencias Psicológicas”, un importante número de colaboradores manifiesta de manera general que existe una sobrecarga de trabajo y que debería reorganizarse de forma equitativa y acorde al puesto de trabajo; ya que se genera agotamiento físico y mental. Además las altas exigencias psicológicas, producen estrés y fatiga, relacionándose directamente con la aparición de múltiples enfermedades crónicas.

De igual forma se presenta la “Doble Presencia”, donde las tareas domésticas y compromisos familiares influyen en el desarrollo laboral del trabajador, debiéndose añadir

a la jornada laboral, las horas de trabajo doméstico, la reducción en las horas de descanso y recuperación; lo cual es congruente con los resultados encontrados por (Huerta P, 2009), donde el personal que labora en diferentes establecimientos de salud presentó entre un 70 a 90% de riesgo alto en las 20 subdimensiones evaluadas.

Por último, pero no menos importante se encuentra el “Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo”, donde el tipo de contrato de trabajo que presentan la mayoría de los entrevistados, restringen sus posibilidades de permanecer dentro de la empresa o de crecer dentro de la misma.

Conclusiones y Recomendaciones

La presente investigación arrojó que las 5 dimensiones analizadas presentaron un nivel de riesgo alto. Siendo los hombres de edades comprendidas entre los 26 y 45 años, que se desempeñan como profesionales médicos, con una antigüedad entre 1 y 3 años en la institución, contratados bajo la modalidad de prestación de servicios ocasionales y con una remuneración mensual entre los \$ 1.501 y los 2.000 los más afectados.

Dentro de las limitaciones del estudio, puede mencionarse su corte transversal, además en el momento de aplicarse el Cuestionario Suseso ISTAS 21 versión corta, la empresa se encontraba inmersa en un proceso importante de desvinculación de personal, lo cual pudo predisponer a los encuestados, dado el clima laboral generado por esta situación existente, las autoridades no consideraron pertinente que se profundizara en el estudio realizando, sugiriendo, continuar con el mismo luego de finalizado el proceso de desvinculación del personal.

Aún así, dentro de las fortalezas de esta investigación, cabe destacar que nunca se había realizado un estudio de esta naturaleza en este tipo de empresas, lo cual servirá como base para futuros estudios, como es el desarrollo de una intervención psicosocial en empresas con similares características.

Se deberían establecer planes de acción a fin de mejorar las condiciones de trabajo, encaminados a proveer estabilidad laboral a los trabajadores, ofreciéndoles la posibilidad de expresar sus ideas y criterios sin temor al rechazo o a sanciones ulteriores.

Además, se deben fortalecer las relaciones interpersonales y fomentarse el trabajo en equipo, para lograr una mayor motivación y compromiso del personal, de igual forma reorganizar el trabajo, que permitan el cumplimiento del mismo dentro del lapso establecido, lo cual permite mayor disfrute del tiempo libre y vida familiar.

Abordar el reconocimiento del trabajo bien realizado y premiar a quien corresponda, como incentivo para el resto del grupo. Por otra parte, se deberían establecer programas que faciliten manejar la vida familiar y laboral de manera armoniosa.

Referencias

B., M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. . *Med Segur Trab*, 57 Supl 1: 4-19.

Benavides F, B. J. (2001). La evaluación de riesgos laborales en la planificación de la prevención: una perspectiva epidemiológica. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales.*, 24 - 31 .

Bustamante-Ubilla M., G. M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137): 432-440.

Campos Y., L. A. (2018). Intervención Psicosocial Preventiva de Estrés Laboral y Abuso en el Consumo de Alcohol en una Empresa Venezolana . *A. INNOVA Research Journal*, Vol 3, No. 5, 54 - 64 ISSN 2477-9024.

Cox, T. G. (2005). *Work organization and work related stress*. Oxford: K. Gardiner. & J. M. Harrington.

Ergodep. (2006). *Documentos de Formación. Valencia, Es. Riesgos y recomendaciones Generales*. Obtenido de Ergodep: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/514-compensaciones.html>

Eurofound. (2014). *Informe de Riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención*. Obtenido de Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.: <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eumember-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europeprevalence-and-strategies-for-prevention>

F., M. (2011). Consecuencias del estrés de rol. . *Med Segur Trab*, 57 (225): 361-370.

García-Rodríguez A., G. M.-B.-C. (2015). Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria. . *Atención Primaria.*, 47(6): 359-366.

Giuffrida A., R. F. (2001). *Economic and Health Dimensions of Occupational Safety in Latin America and the Caribbean*. . Washington, DC.: Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Desarrollo Sostenible, Series de Documentos Técnicos.

Giuffrida, A. R. (2001). *Occupational Safety in Latin America and the Caribbean: Economic and Health Dimensions of the Problem*. Washington, DC.: Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Desarrollo Sostenible, Series de Documentos Técnicos.

Gómez F., L. A. (2016). Riesgos psicosociales en una Universidad de Ecuador: Mediante técnicas de Lógica Difusa. *Rev. Lusófona de Educacao*, 63-81.

Guamán M.D., B. B. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. *Rev. Publicando*, p. 711-729.

Huerta P, L. C. (2009). Análisis de las competencias Directivas de una Red de Salud Pública. *Rev. Sal. Pública (Bogotá)*, 11 (6).

Instituto Sindical de Trabajo, A. y.-I. (2010). *Manual del método CoPsoQ-ISTAS 21, versión 1.5 para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales para la Empresa con 25 o más Trabajadores y Trabajadoras*. Madrid, España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Isotools. (04 de 11 de 2016). *Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo en Latinoamérica*.

Obtenido de Plataforma Tecnológica para la Gestión de la Excelencia: Recuperado de <https://www.isotools.org/2016/11/04/normativa-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-latinoamerica/#>

J., G. (2016). Enfermedades crónicas no transmisibles: un abordaje desde los factores. *Salud Sociedad.*, 7(2): 138-166.

J., M. (2015). Las exigencias emocionales en el trabajo. El caso español. *Pap Rev Social.*, 173-193.

Karasek R., T. T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction*. New York: Basic Books.

M., P. (2004). Promoción y Protección de la Salud Mental en el Trabajo: Análisis Conceptual y Sugerencias de Acción. *Ciencia & Trabajo*, 153-161.

Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. (2008). *Resolución 2646 Julio 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para l*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social, República de Colombia.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2013). *Dimensiones de Risgos Psicosociales en el trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

http://www.campusprevencionisl.cl/contenido/vigilancia/Dimensiones_de_Risgos_Psicosociales_en_el_Trabajo.pdf

Ministerio de Trabajo. (04 de 04 de 2019). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://www.trabajo.bob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Moncada. (2001). *NTP 703: El Método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT21) de Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Madrid, España.: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Moreno Br, B. C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidad y buenas prácticas*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Moreno_Jiménez B., G. M.-C. (2010). Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo "trabajo emocional" y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1): 63-73.

Mur de Víu C., M. J. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. . *Med Segur Trab.*, 57 Supl 1: 1-3.

P., O. (2001). *Hacia un Liderazgo Democrático en la Empresa*. Chile: Green Print, Concepción.

Pastorino M.S., A. R. (2008). Factores psicosociales del trabajo y síndrome de burnout en trabajadores de la salud. *Rev. Salud Pública (Córdoba)*, 12(2): 6-13.

Quiñonez M., T. T. (2012). El rol de las demandas y los recursos laborales en la salud mental de los trabajadores chilenos. *Cienc Trab. Chile*, 201-210.

S., V. (2010). NTP 603: Riesgo Psicosocial: El Modelo Demanda-Control-Apoyo Social. . *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España.*

Sauter SL, M. L. (2001). *Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. 3ra edición.* Madrid: Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Torres P., D. G. (2019). Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia. *Revista espacios. Vol 40 (No.18)*, 25.

Vera-Calzaretta A., C.-D. C.-R. (2015). Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del sistema de salud chileno. . *Rev Psicol Trab Organ*, 31(2): 119-128.

Vieco G.F., A. R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicol Caribe.*, 31(2): 354-385.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario SUSSESO-ISTAS 21

Cuestionario SUSSESO ISTAS 21 Versión Breve



Se presenta a continuación la Versión Corta de la encuesta estandarizada y validada para Chile SUSSESO-ISTAS 21. Este cuestionario incluye 20 preguntas que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de riesgos psicosociales del mundo del empleo actual. Le recordamos la confidencialidad de sus respuestas durante todo el proceso de aplicación y análisis. Por favor, elija una sola respuesta para cada pregunta.

Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Muchas gracias.

		MARQUE CON UNA "X" LA OPCIÓN QUE MÁS LO REPRESENTA				
Nº		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Exigencias Psicológicas"						
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades"						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?					
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo"						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Compensaciones"						
16	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Doble Presencia"						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					