

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

Quito, 13 de Agosto de 2019

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.
- 30 millones de accidentes laborales en América Latina anualmente, el 33%, se presume estén asociados a riesgos psicosociales (OISS, 2016)

INTRODUCCIÓN (Cont.)

- Países como Chile, Colombia, Perú, y Ecuador, han normado los procedimientos preventivos y correctivos (Isotools, 2016)
- 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.

INTRODUCCIÓN (Cont.)

- 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 (...)”

INTRODUCCIÓN (Cont.)

- En Ecuador a pesar de haberse realizado varios estudios para medir los factores de riesgo psicosociales , aún es escaso su conocimiento (Gómez F., 2016), (Guamán M.D., 2017) (Ministerio de Trabajo., 2019),

OBJETIVOS

- 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.

MÉTODO

- Estudio descriptivo, con diseño no experimental, de corte transversal y retrospectivo.
- La población estuvo conformada por el universo de trabajadores que conforman la empresa (N=95)
- La muestra fueron 84 trabajadores a los cuales se les aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, SUSESO-ISTAS 21. (MONCADA, 2001), previo consentimiento informado.

MÉTODO

- El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión breve, permite medir los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo (Moncada, 2001)
- Contiene 129 preguntas y consta de dos (2) secciones.
- Sección general con 38 preguntas
- Sección específica con 91 preguntas

MÉTODO

Sección específica (Abarca cinco dimensiones)

- Exigencias psicológicas
- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo
- Apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo
- Compensaciones
- Doble presencia

MÉTODO

Recolección de datos

- Se aplicó el cuestionario SUSESI ISTAS 21, versión corta a cada uno de los trabajadores.

Tabulación y análisis estadístico de la información

- Se utilizó la base de datos que proporciona SUSESO ISTAS 21 versión corta, para interpretar los resultados.

RESULTADOS

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%)

RESULTADOS

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%)

RESULTADOS

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 (100%)	84 (100%)	84 (100%)	84 (100%)	84 (100%)

DISCUSIÓN

- Nivel de riesgo alto en las cinco dimensiones analizadas.

Coincide estudios realizados por Torres y Col, 2019, en una empresa florícola.

- Dimensión “Compensaciones”, situación crítica, 63% de trabajadores con contrato ocasional.

DISCUSIÓN

- Dimensión “Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo”, causas, escaso apoyo entre compañeros de trabajo.

Puede originarse cuando los trabajadores no reciben el reconocimiento que merecen por parte de sus jefes (Campos Y., 2018)

DISCUSIÓN

- Dimensión “Exigencias Psicológicas”, existe sobrecarga de trabajo
- Dimensión “Doble Presencia”, tareas domésticas y compromisos familiares influyen en el desarrollo laboral del trabajador
- “Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo”, tipo de contrato

Congruente con los resultados encontrados por (Huerta P, 2009).

CONCLUSIONES

- Alto nivel de riesgo psicosocial.
- Las 5 dimensiones analizadas presentaron un nivel de riesgo alto.
- Los hombres de edades comprendidas entre los 26 y 45 años, que se desempeñan como profesionales médicos, los más afectados.

LIMITACIONES

- Corte transversal del estudio.
- Proceso de desvinculación de la empresa.

FORTALEZAS

- Primer estudio de esta naturaleza realizado en la institución.
- Sirve de base para futuros estudios.

RECOMENDACIONES

- Realizar estudios para mejorar el clima laboral, basados en intervenciones psicosociales.

IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y PRÁCTICAS PREVENTIVAS

- Ejecución de estrategias y acciones que permitan realizar el análisis de los riesgos a los que se encuentra expuesta una persona en su lugar de trabajo
- Desarrollo de una intervención psicosocial en empresas con similares características.

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