



Maestría en Gestión de Talento Humano

ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL QUE TRABAJA EN UN PROYECTO ESTATAL DE ATENCIÓN DOMICILIARIA A POBLACIÓN ADULTA MAYOR QUE VIVE EN EXTREMA POBREZA EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI

Cristina Alejandra Medina Caizaletín
camedina.mgth@uisek.edu.ec

*Cristina Alejandra
Medina Caizaletín
camedina.mgth@uisek.edu.ec*

*Claudia Fabiana Varela
Vielma
claudia.varela@uisek.edu.ec*

Fecha: 15 de septiembre
del 2021

RESUMEN

Objetivos: Identificar los factores de riesgo psicosocial que existen en el personal que trabaja en un proyecto estatal de atención domiciliaria a población adulta mayor que vive en extrema pobreza en la provincia de Cotopaxi

Método: El presente artículo se ha desarrollado utilizando como diseño de investigación la metodología mixta, se tomó como muestra de estudio en una Institución pública a 40 profesionales que trabajan en un programa estatal de atención domiciliaria a población adulta mayor que vive en extrema pobreza, utilizando como medición cuantitativa al instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial avalado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador, que contiene 58 ítems agrupados en 15 dimensiones a través del cual se evalúa la carga o ritmo de trabajo el desarrollo de competencias, liderazgo, organización en el trabajo, tiempo de recuperación, factores de soporte y apoyo, sobre acoso discriminatorio si existe acoso laboral, acoso sexual, si se presenta adicción al trabajo, cuáles son las condiciones del trabajo, doble presencia que tiene relación con la vida laboral y familiar, estabilidad laboral, emocional y salud auto percibida. Los resultados de esta evaluación se complementaron con un cuestionario cualitativo de preguntas abiertas relacionadas con los factores que presentaron mayor nivel de riesgo.

Resultados: Los factores de riesgo psicosocial identificados con mayor nivel de riesgo son la doble presencia, acoso laboral, condiciones de trabajo, liderazgo, recuperación, soporte y apoyo, salud auto percibida y margen de acción y control. Las entrevistas permitieron corroborar que existe un deficiente manejo de liderazgo y que no se cumplen los tiempos de recuperación por las precarias condiciones ambientales y de acceso a las comunidades vulneradas.

Conclusión: En relación a la población de estudio se identifican que el personal si se encuentra dentro de un margen de alto riesgo en base algunas dimensiones como son la doble presencia, acoso laboral, condiciones de trabajo, liderazgo, recuperación, soporte y apoyo, salud auto percibida y margen de acción y control, se recomienda tomar como referencia los resultados ofrecidos en esta investigación para indagar con mayor profundidad las particularidades de esta situación, a fin de generar un plan de intervención que establezca acciones en el inmediato y mediano plazo que permita reducir los niveles de riesgo, promoviendo capacitación, prevención e intervención ante esta problemática que día a día afecta a muchos trabajadores

Palabras clave: Riesgo psicosocial, adulto mayor, extrema pobreza, atención domiciliaria.

ABSTRACT

Objectives: Identify the psychosocial risk factors that exist in the personnel working in a state project of home care for the elderly population living in extreme poverty in the province of Cotopaxi.

Method: This article has been developed using the mixed methodology as a research design, it was taken as a study sample in a public institution to 40 professionals who work in a state program of home care for the elderly population living in extreme poverty, using an instrument for the evaluation of psychosocial risk factors endorsed by the Ministry of Labor of Ecuador, which contains 58 elements grouped into 15 dimensions through which the workload or rhythm of work is evaluated, the development of competencies, leadership, organization at work, recovery time, support and support factors, on discriminatory harassment if there is workplace harassment, sexual harassment, if work addiction occurs, results are work conditions, double presence that is related to work and family life, job stability, emotional and self-perceived health.

Results: In relation to the results obtained based on the psychosocial risk factors identified in the personnel that present higher measures are double presence, workplace harassment, working conditions, leadership, recovery, support and support, self-perceived health and margin of action and control. Dimensions that have been detailed through the interviews carried out that allow to know in depth what happens with each one of them.

Conclusion: In relation to the study population, it is identified that the staff is within a high risk margin based on some dimensions such as double presence, workplace harassment, working conditions, leadership, recovery, support and support, health self-perceived and margin of action and control. It is recommended to take as a reference the results offered in this research to investigate in greater depth the particularities of this situation, in order to generate an intervention plan that establishes actions in the immediate and medium term that allow reducing risk levels, promoting training, prevention and intervention in the face of this problem that affects many workers every day

Keywords: Psychosocial risk, elderly, extreme poverty, home care.

Introducción

Existen diferentes estudios específicos encaminados a analizar los factores de riesgo psicosocial en personas que se encuentran como cuidadores formales e informales de adultos mayores con discapacidad y cualquier tipo de enfermedades. Haciendo alusión y comparación tenemos el caso de Argentina, donde se evidencia la sobrecarga en cuidadores de adultos mayores con demencia, mientras que en Cuba se genera deterioro funcional y mayor estrés en el cuidador de adultos mayores acompañado de trastornos emocionales como ansiedad y depresión conjuntamente con la alteración de las relaciones sociales y laborales (1).

En Colombia se observó una gran proporción de efectos negativos en los cuidadores con relación a los no cuidadores de adultos mayores con discapacidad, donde se consideraron niveles altos de depresión y ansiedad severa. Por su parte en México, se identifican las repercusiones que se presentan en cuidadores informales de adultos mayores que padecen enfermedades crónico degenerativas, teniendo como consecuencia principal de las actividades de cuidar al adulto mayor, problemas para organizar su tiempo, alteración en su vida familiar, problemas en la economía, limitaciones en ascender de puesto de trabajo (2).

En el caso del Ecuador, la atención al público mayor de 65 en situación de vulneración social está a cargo del Gobierno Nacional en el marco del Plan Toda una Vida a través del programa “mis mejores años” (3), sin embargo no se han encontrado datos relevantes sobre qué sucede con el personal que trabaja con población adulta mayor que vive en extrema pobreza, por lo que se hace importante dar a conocer qué sucede en Ecuador con este tipo de población, así como también identificar cuáles son los riesgos psicosociales a los que se encuentran. En tal sentido, con la finalidad de estudiar las implicaciones en la salud mental de los colaboradores cuidadores de este colectivo vulnerable es que se propone investigar los factores de riesgo psicosocial que se encuentran afectando a este tipo de personal que trabaja con población vulnerable que es atendida por el estado.

Método

El presente artículo se ha desarrollado utilizando como enfoque de investigación la metodología

mixta, se tomó como muestra de estudio en una Institución pública a 40 profesionales que trabajan en un programa estatal de atención domiciliar a población adulta mayor que vive en extrema pobreza, utilizando un instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial avalado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador, que contiene 58 ítems agrupados en 15 dimensiones a través del cual se evalúa la carga o ritmo de trabajo el desarrollo de competencias, liderazgo, organización en el trabajo, tiempo de recuperación, factores de soporte y apoyo, sobre acoso discriminatorio si existe acoso laboral, acoso sexual, si se presenta adicción al trabajo, cuáles son las condiciones del trabajo, doble presencia que tiene relación con la vida laboral y familiar, estabilidad laboral, emocional y salud auto percibida; el mismo que permite conocer de forma cuantitativa los riesgos psicosociales que se encuentran afectando a este personal, posteriormente tomando como base los resultados obtenidos para entender dichos resultados (4).

Esta profundización de la información se hizo a través de un cuestionario compuesto por preguntas abiertas que permitieron conocer de forma cualitativa la incidencia de los resultados obtenidos en base a la experiencia de cada trabajador entrevistado, utilizando como referencia las dimensiones obtenidas como son la doble presencia, el acoso laboral las condiciones de trabajo, liderazgo, recuperación, soporte y apoyo, salud auto percibida y margen de acción y control (5).

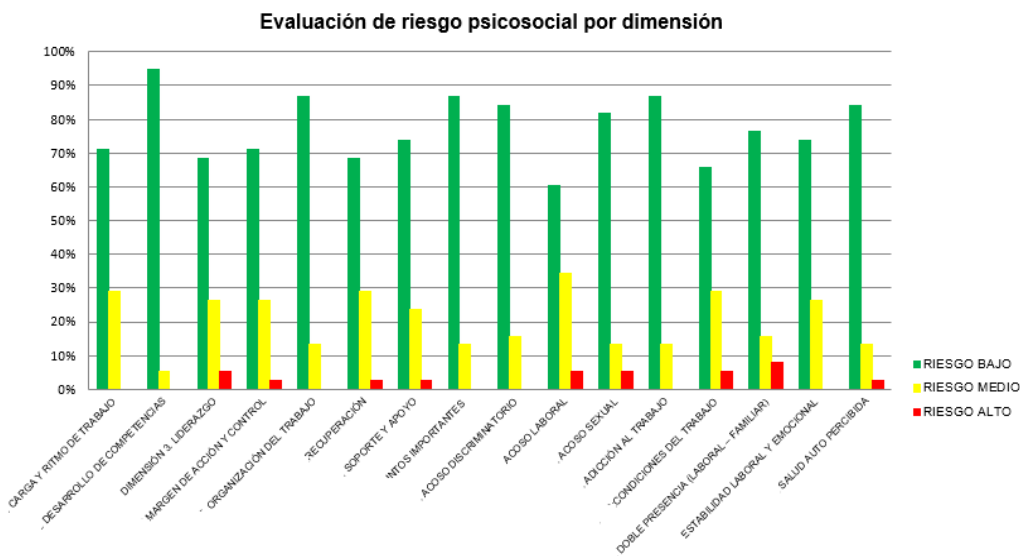
Resultados

En relación a los resultados obtenidos en base a los factores de riesgo psicosocial identificados en el personal que presentan medidas más elevadas son la doble presencia, acoso laboral, condiciones de trabajo, liderazgo, recuperación, soporte y apoyo, salud auto percibida y margen de acción y control. Dimensiones que han sido detalladas mediante las entrevistas realizadas que permiten conocer a fondo que sucede con cada una de ellas.

Haciendo alusión a la doble presencia que quiere decir que existen situaciones conflictivas entre el trabajo y la vida personal /familiar de los trabajadores en especial esto ocurre en el personal

femenino que corresponde al perfil demográfico con mayor porcentaje que forma parte de la investigación quienes son casadas, tienen hijos; quienes identifican que los roles del hogar, la familia, los hijos y el cumplir con el trabajo asalariado les genera mayor estrés.

Tabla N° 1. Resultados de la evaluación de riesgo psicosocial



Fuente: La autora (2021).

Tabla N° 2. Resultado Global

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Ítems	Número de los Ítems	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	4	5 al 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7

Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.	6	9 al 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	6	19 al 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.	5	25 al 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.	5	30 al 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9

Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Resultado Global	Número de los Ítems	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	58	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Fuente: La autora (2021).

Una de las dimensiones que muchos trabajadores mencionan que les afectado laboralmente durante los últimos meses es el liderazgo mal enfocado por varios compañeros de trabajo identificados como líderes en diferentes equipos de trabajo, confunden el liderazgo con poder; olvidándose de las habilidades para poder dirigir, coordinar, motivar, retroalimentar, modificar conductas del equipo, influenciar en otras personas en el cumplimiento de objetivos, compartir una visión clara, colaborar en equipo, proveer información, dialogar de forma abierta, reconocer logros, con el propósito de minimizar al resto y en la mayoría de los casos que se decepcionen de su trabajo y lo abandonen.

El tiempo de recuperación que dispone el personal no es suficiente para continuar con todas las actividades diarias de salida a territorio y cumplir con sus atenciones diarias, debido a que deben cumplir con actividades fuera de su horario de trabajo en la mayoría de los casos son disposiciones imprevistas, mencionando que existe personal que no vive dentro de la provincia de Cotopaxi y a diario realizan el retorno a sus viviendas lo que disminuye el tiempo de recuperación de la jornada diaria.

Discusión

Una vez explorados los estudios realizados en el personal que trabaja con población adulta mayor basados en diferentes estudios en cada país y contexto que se seleccionó dentro del artículo, los resultados de la presente investigación revelan que existen datos de cuidadores de adultos mayores en otras condiciones quienes reflejan una puntuación mucho más elevada en la dimensión de doble presencia, la cual está asociada, tanto en mujeres como en hombres, a una peor salud auto percibida y salud mental, por las actividades que a diario desempeñan y que cada factor ocasiona estrés y desgaste.

En relación a la población de estudio se identifica que el personal sí se encuentra dentro de un margen de alto riesgo en base algunas dimensiones con un mayor riesgo de presentar problemas de doble presencia que se encuentra asociado a la dimensión de acoso laboral, acompañado por un hostigamiento laboral de forma repetitiva que en la mayoría de los casos que no solo altera la vida laboral del personal sino también la vida familiar principalmente por comportamientos, y palabras basadas en intimidaciones que si no cumple a tiempo con lo solicitado se podrán llamados te atención tienen por objeto o por efecto atentar contra la integridad psíquica de un trabajador, con relación a la ejecución de su trabajo, lo que logra poner en peligro su empleo o crear un entorno intimidante.

Referencias bibliográficas

1. TRABAJO MD. Seguridad y Salud en el Trabajo. 2021.
2. OIT, OMS. Observatorio de riesgos psicosociales. 2020
3. Carolina Aranda MPAÁ. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo Mexico; 2011.
4. Bernardo M. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2011; 57.
5. Lopez P. La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Revista de comunicacion SEECI. 2015 Noviembre; 44(33-51).
6. Mendez K. MOBBING: UN RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES MODERNAS. In científicas Rdp, editor.. Santiago; 2017. p. 30-42.
7. Neffa J. Los riesgos psicosociales en el trabajo Neffa J, editor. Ciudad autónoma de Buenos Aires: CEIL-CONICET; 2015.
8. Contresas F,JF,BD&UA. Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. 2010 Diciembre; XVIII (2)(7-17).
9. Martinez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de covid-19: instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y salud. 2020; 10.
10. Schapira M. Impacto psicosocial de la pandemia por covid-19 en adultos mayores con demencia y sus cuidadores. Revista argentina de salud pública. 2020 Julio.
11. Espín A. Factores de riesgo de carga en cuidadores informales de adultos mayores con demencia. Revista Cubana de Salud Pública. 2012.
12. DUEÑAS E, MARTÍNEZ MA, BM. Síndrome del cuidador de adultos mayores discapacitados y sus implicaciones psicosociales. Colombia Medic. 2006 junio-julio; 37(2).
13. María Vicente CdICRMCMdlÁV. Cansancio, cuidados y repercusiones en cuidadores informales de adultos mayores con enfermedades crónico degenerativas. European Journal of Investigation in Health. 2014; 4.
14. Narváez JA. Universidad Central del Ecuador. 2020

-
15. Social MdIEy. Secretaria Tecnica Plan toda una vida. 2021
 16. Tortosa JCN. Vida Triste y Buen Vivir según personas adultas mayores en Otavalo, Ecuador. Revista de Ciencias Sociales Convergencia. 2014 Mayo; 21(65).