



Identificación de diferencias de Riesgos Psicosocial laborales de hombres y mujeres en el Sector Petrolero

Autor:

MARÍA DE LOS ANGELES OCHOA B.

Director:

MSc. MARCELO RUSSO

CONTENIDO

- 1. Empresa de Estudio
- 2. Problema de investigación
- 3. Objetivos e hipótesis
- 4. Métodos
- 5. Resultados
- 6. Conclusiones
- 7. Recomendaciones

EMPRESA DE ESTUDIO

HERRERA LLORI CÍA. LTDA., es una empresa ecuatoriana constituida en el año 2010, al momento cuenta con 71 trabajadores, siendo mayoritaria la participación masculina que la femenina, sin embargo, una de sus particularidades es que, dentro del personal operativo, se encuentra mujeres.

Los servicios que brinda la Organización son:

- Instalación y recuperación de cable electrosumergible.
- Instalación y Recuperación de capilar externo.
- Instalación y Desinstalación de protectores.
- Instalación y desinstalación de bandas.
- Reparación de cable.



PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN



Alta Rotación
de Personal /
Absentismos /
Faltas
injustificadas



Quejas,
denuncias
conflictos,
Insatisfacción
Laboral



Diferencias de
Sueldos por un
mismo trabajo
/ Pérdidas de
contratos



Hombres y
Mujeres
operadores



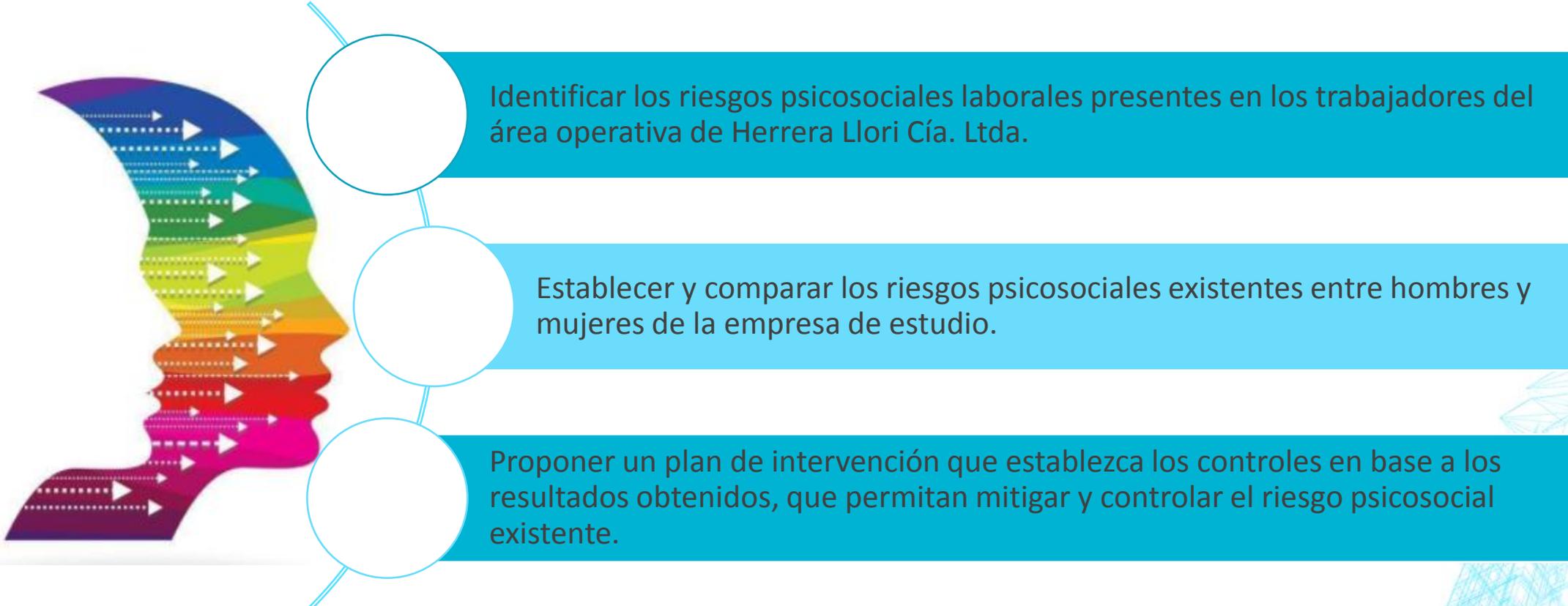
Legislación
Vigente



OBJETIVO GENERAL

Evaluar los factores de riesgo psicosociales en una empresa del sector petrolero, dedicada a brindar servicios de Spooler & Banda en las locaciones hidrocarburíferas, en la Región Amazónica, mediante la metodología SUCESO/ISTAS21 para determinar los riesgos prevalentes y las diferencias existentes entre hombres y mujeres del área operativa.

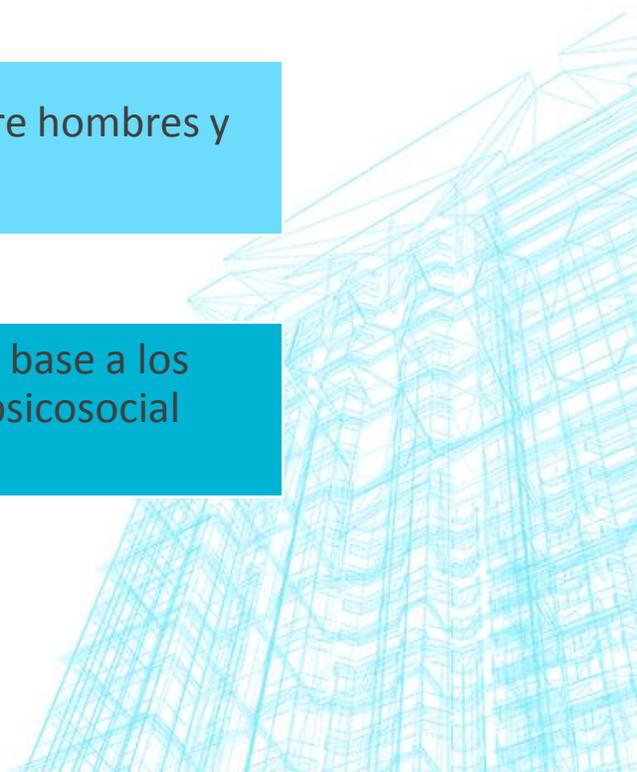
OBJETIVO ESPECÍFICO



Identificar los riesgos psicosociales laborales presentes en los trabajadores del área operativa de Herrera Llori Cía. Ltda.

Establecer y comparar los riesgos psicosociales existentes entre hombres y mujeres de la empresa de estudio.

Proponer un plan de intervención que establezca los controles en base a los resultados obtenidos, que permitan mitigar y controlar el riesgo psicosocial existente.



METODOLOGÍA SUCESO/ISTAS21

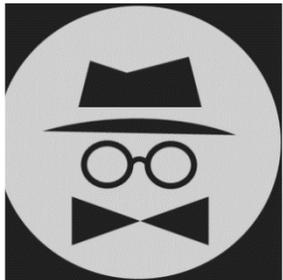
Nº	Dimensión	Subdimensiones
1	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias sensoriales Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones
2	Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Influencia Control sobre el tiempo de trabajo Posibilidad de desarrollo en el trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa
3	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de la relación con superiores Calidad de la relación con compañeros de trabajo
4	Compensaciones	Estima Inseguridad respecto del contrato de trabajo Inseguridad respecto de las características del trabajo
5	Doble Presencia	Preocupación por tareas domésticas Carga por tareas domésticas

METODOLOGÍA SUCESO/ISTAS21

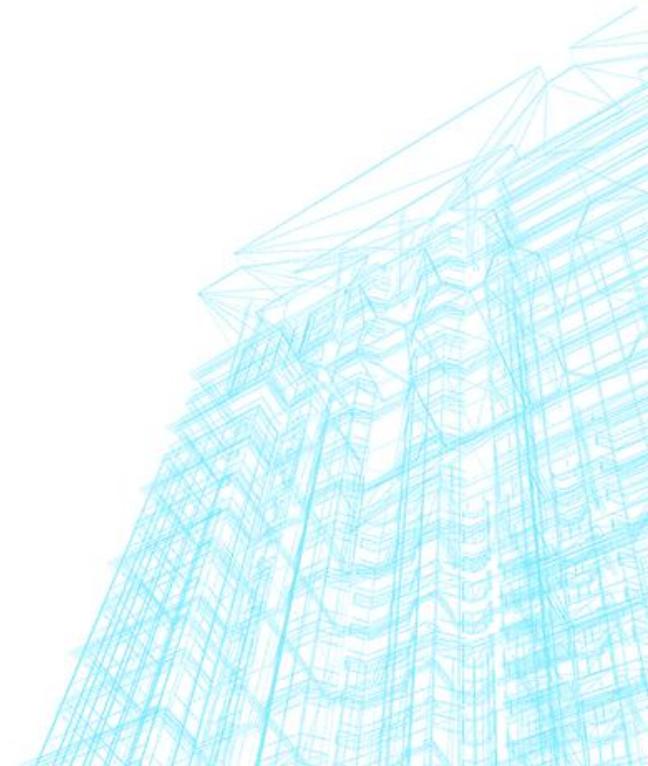


Voluntaria

Confidencial



Garantía del
anonimato

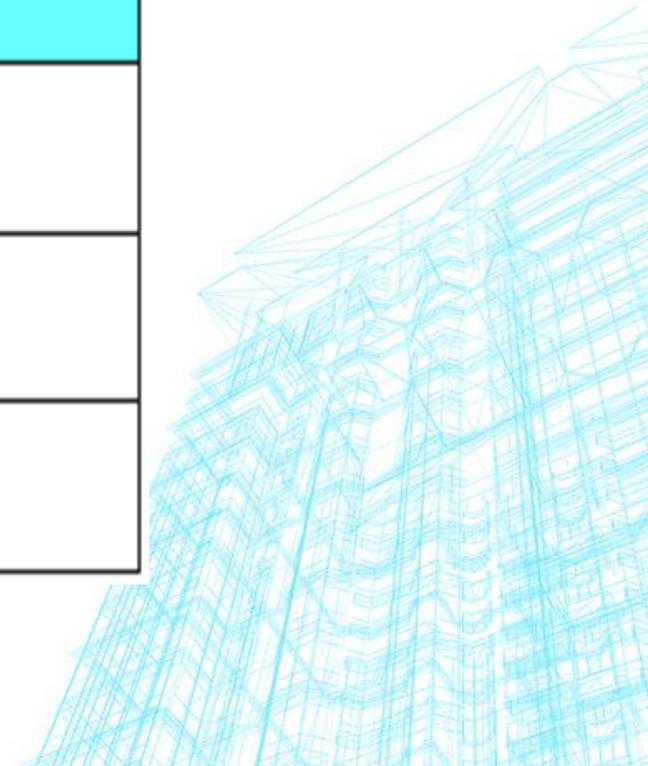


POBLACIÓN Y MUESTRA

Personal Operativo HERRERA LLORI CÍA.
LTDA.

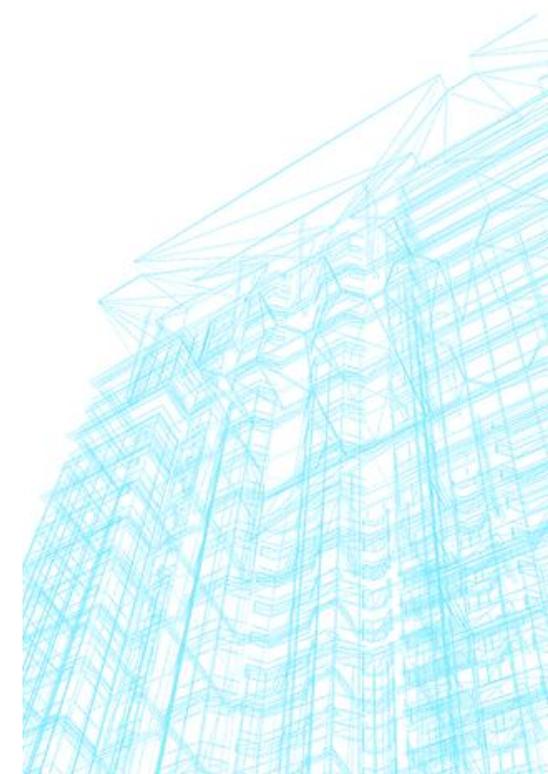
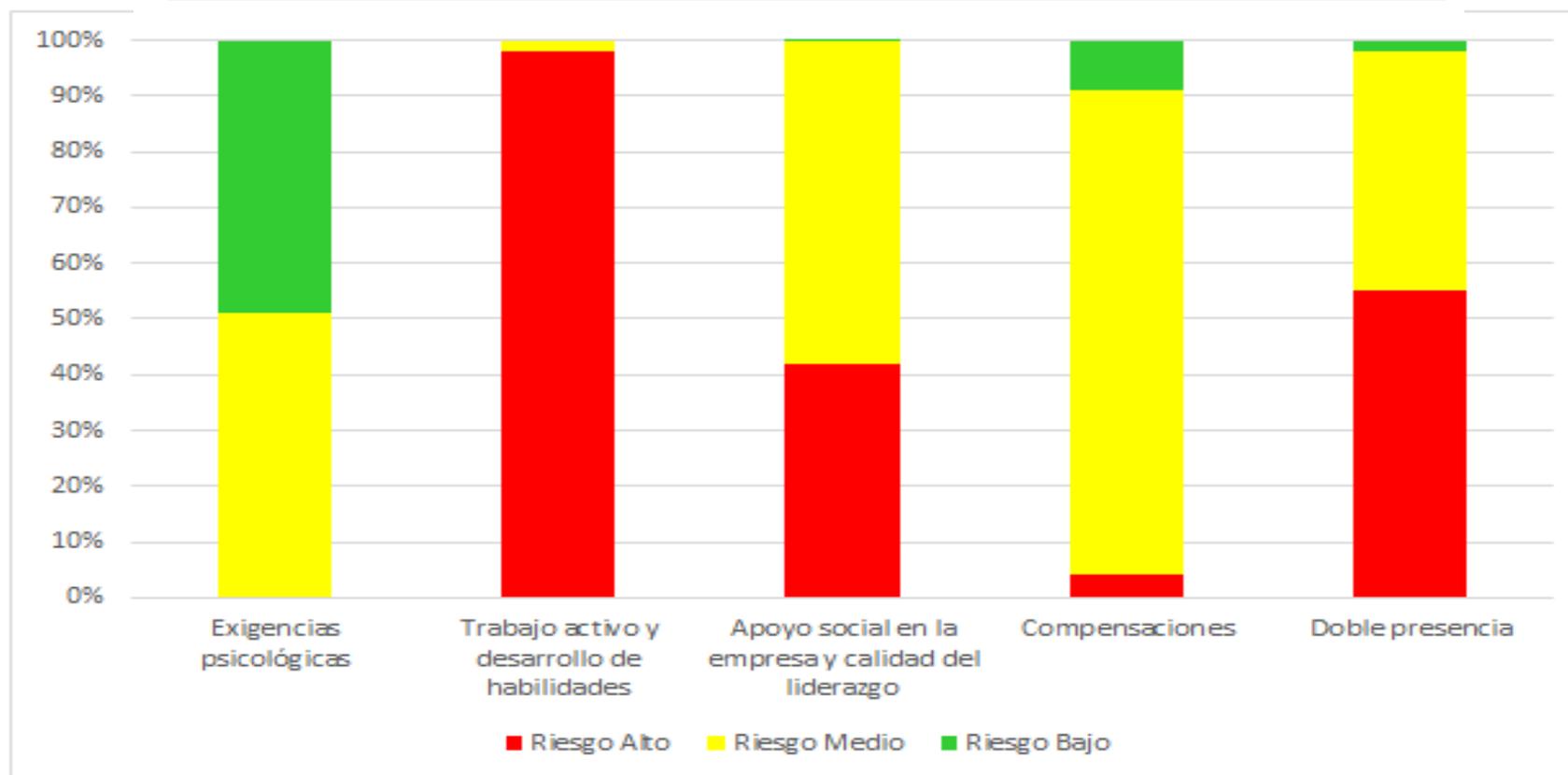


TRABAJADORES	CANTIDAD
Femenino	23
Masculino	32
TOTAL	55



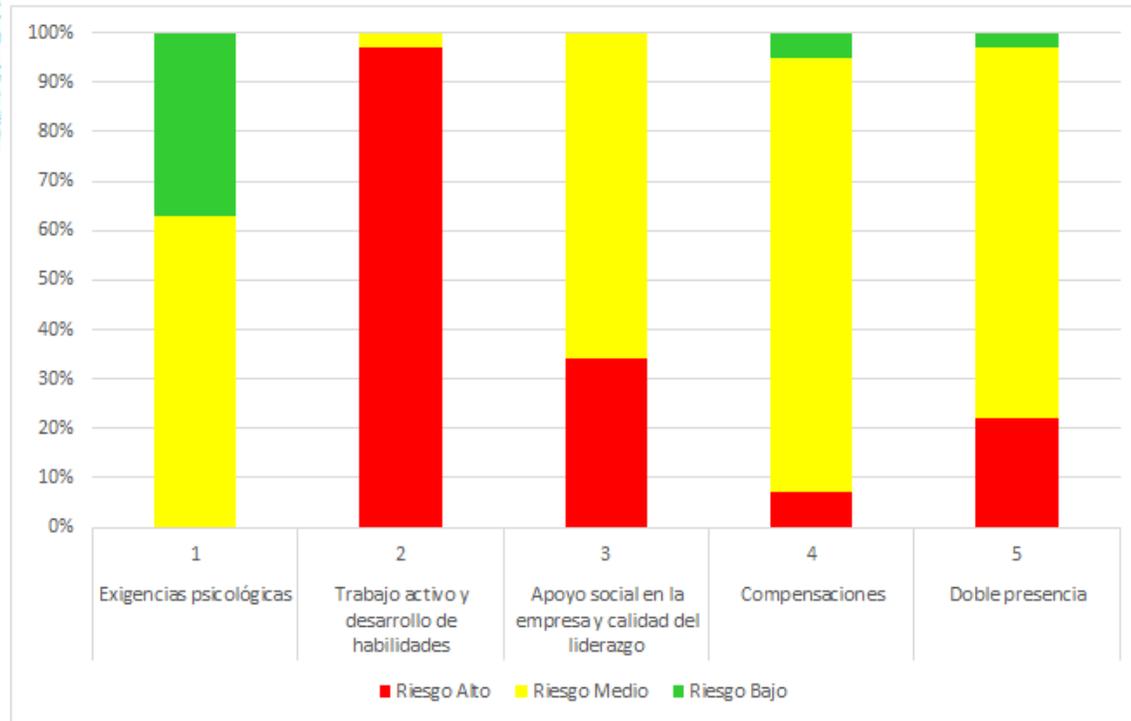
RESULTADOS

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
	1	2	3	4	5
Riesgo Alto	0%	98%	42%	4%	55%
Riesgo Medio	51%	2%	58%	87%	43%
Riesgo Bajo	49%	0%	9%	9%	2%

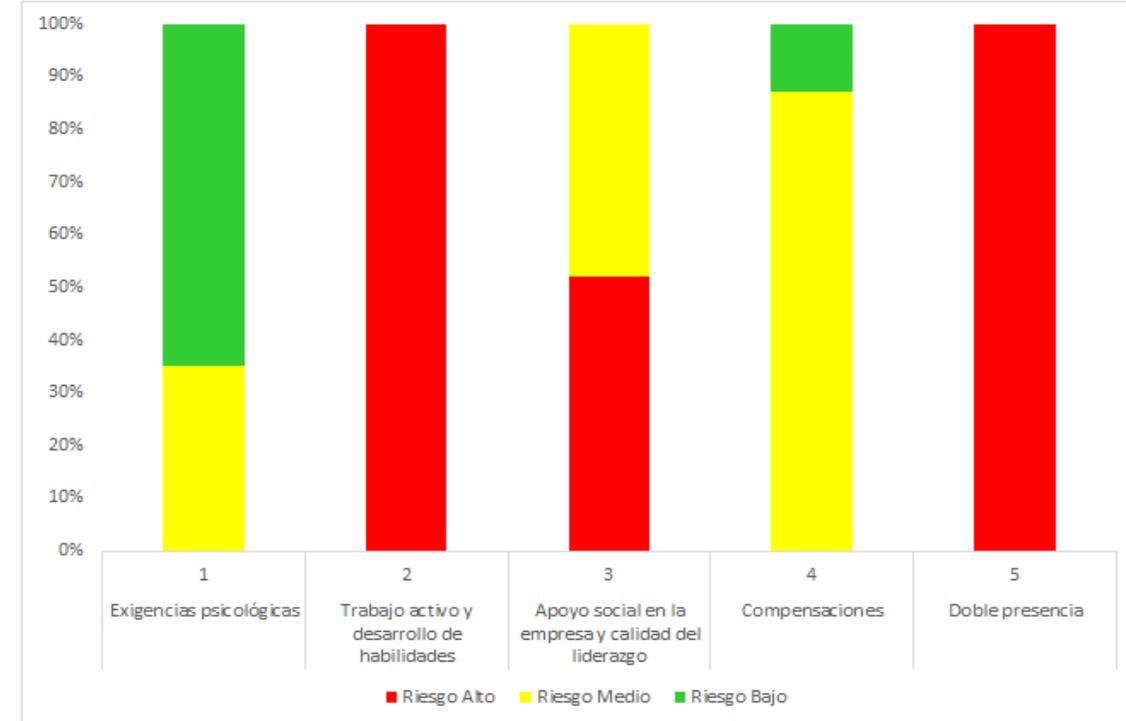


COMPARACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

	Exigencias psicológicas 1	Trabajo activo y desarrollo de habilidades 2	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo 3	Compensaciones 4	Doble presencia 5
Riesgo Alto	0%	97%	34%	7%	22%
Riesgo Medio	63%	3%	66%	88%	75%
Riesgo Bajo	37%	0%	0%	5%	3%



	Exigencias psicológicas 1	Trabajo activo y desarrollo de habilidades 2	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo 3	Compensaciones 4	Doble presencia 5
Riesgo Alto	0%	100%	52%	0%	100%
Riesgo Medio	35%	0%	48%	63%	0%
Riesgo Bajo	65%	0%	0%	13%	0%



PLAN DE INTERVENCIÓN

Organizacional

- Plan de Incentivos
- Planificación de Vacaciones
- Plan de reajuste salarial
- Plan de ascensos

Grupal

- Capacitaciones
- Apoyo Social
- Apoyo Técnico
- Plan de Selección e Inducción de Personal
- Plan de reemplazos

Individual

- Pausas Activas
- Actividades Físicas
- Participación de Turnos de Trabajo

CONCLUSIONES

Identificación de Riesgos Psicosociales

ALTO

- Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades
- Doble Presencia

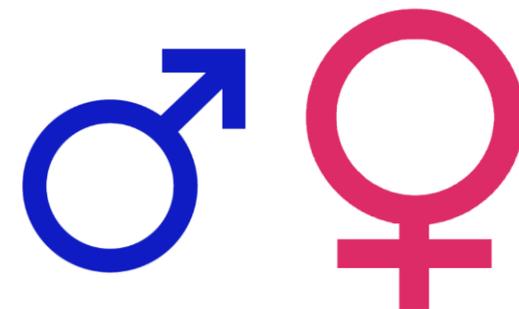
MEDIO

- Exigencias Psicológicas
- Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo
- Compensaciones

CONCLUSIONES

Determinar y Comparar los riesgos psicosociales por sexo

Se identificó que si existe diferencia entre el nivel de riesgos psicosociales entre hombres y mujeres, siendo el más marcado la Dimensión de Doble Presencia, y en un rango inferior Exigencias Psicológicas.



Plan de Acción



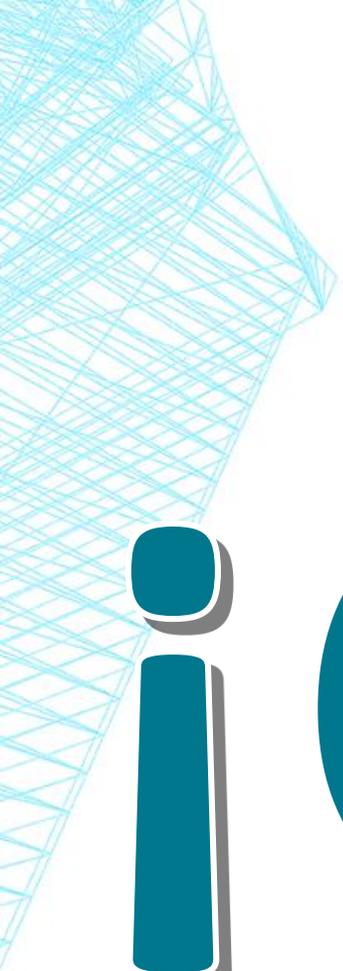
Plan de Acción o de Intervención se concluye a nivel general, no por diferencia de sexo, que deben ser intervenidas inmediatamente, para contribuir con el bienestar y la salud física y mental de los trabajadores, así mismo los réditos económicos del programa son inferiores a los gastos incurridos por la presencia de los riesgos incluyendo los gastos indirectos.

RECOMENDACIONES

Reevaluación en 1 año, para demostrar si las medidas de control mitigo los riesgos

Apoyo social, la escucha, apoyo técnico y emocional.
Formación a mandos medios y altos

Fomentar la participación de los trabajadores en las distintas áreas, planificación de turnos de trabajo, vacaciones, días de descanso, permisos



iGracias!