



ECUADOR
UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK
SER MEJORES

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de titulación de maestría

“DIAGNÓSTICO LABORAL PSICOSOCIAL EN PERSONAL JUDICIAL DE ECUADOR”

Autor:

MD. Rolando Vinicio Bernal Segarra

Directora

PHD. Yolis Campos

Septiembre 2019

Antecedentes

- Falta de estudios a nivel local que midan el factor de riesgo psicosocial.
- A.M. No. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial No. 16, del 16 de junio de 2017 “*Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial*”

Factores de Riesgo Psicosocial

- *“Como las características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a las que se llama estrés”*

Justificación

- Los factores de riesgo psicosociales han pasado a formar un aspecto clave de la gestión de seguridad y salud laboral, no sólo por la relación con el estrés¹, las implicaciones en la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también por su influencia sobre la productividad².

¹Bucci P, N. (2015). *Modelo de evaluación de Riesgos Psicosociales determinados por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales.*

²Griffiths, A. (1999). Organizational interventions. Facing the limits of the natural science paradigm. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 25(6), 589–596. <https://doi.org/10.5271/sjweh.485>

Objetivo

- Establecer el Diagnóstico Laboral Psicosocial del personal judicial y la asociación entre las dimensiones de riesgo psicosocial con niveles medios-altos y las variables socio-laborales.

Criterios Éticos

- Se obtuvo el permiso de las autoridades para la realización y uso de datos.
- Se informó a los trabajadores la necesidad de contestar el cuestionario.
- La participación fue voluntaria, anónima, y se respetó la confidencialidad.

Metodología

- Estudio no experimental, retrospectivo e inferencial en una población conformada por trabajadores de justicia del Ecuador, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo.
- Regresión binaria para establecer la asociación del nivel de riesgo alto-medio y las variables socio-laborales

Instrumento

Datos personales:

58 preguntas en 8 dimensiones

Carga y ritmo de trabajo

Desarrollo de competencias

Liderazgo

Margen de acción y control

Organización del trabajo

Recuperación

Soporte y apoyo

Otros puntos importantes

Acoso discriminatorio

Acoso laboral

Acoso sexual

Adicción al trabajo

Condiciones de trabajo

Doble presencia

Estabilidad laboral y emocional

Salud Auto-percibida

Interpretación

Nivel de Riesgo	Clasificación	Descripción
Alto	58 a 116	Riesgo alto, intolerables y pueden generar efectos nocivos inmediatos.
Medio	117 a 174	Riesgo moderada y puede comprometer a mediano plazo.
Bajo	175 a 352	El riesgo mínimo, las acciones deberán estar orientadas a que se mantenga.

El puntaje es inversamente proporcional al nivel de riesgo

Para la seguridad
y salud de las
personas

Escala de Likert :

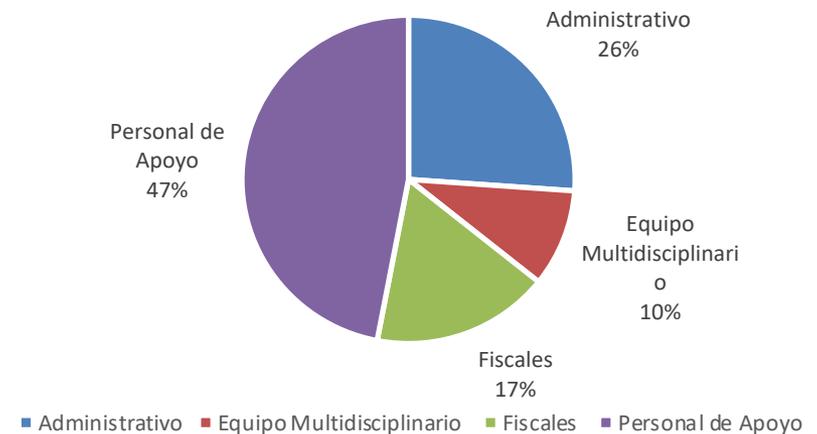
- Completamente de acuerdo (4).
- Parcialmente de acuerdo (3).
- Poco de acuerdo (2).
- En desacuerdo (1).

Población

<u>Población</u>	<u>f</u>	<u>%</u>
Total	3774	100%
Contestaron correctamente	1654	43%
Hombres	792	52,11
Mujeres	862	47,88

<u>Área de trabajo</u>	<u>f</u>	<u>%</u>
Administrativo	432	26,1%
Equipo Multidisciplinario	159	9,6%
Fiscales	286	17,3%
Personal de Apoyo	777	47%

Área de Trabajo



Resultados

Resultado global

Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto
71% (1174)	28% (463)	1% (17)

Riesgo por genero

	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto
Sexo			
Hombre	70%	28%	2%
Mujer	71%	28%	1%

Resultados

Riesgo y edad

	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto
<u>Edad</u>			
18-24	64%	36%	0%
25-34	74%	25%	1%
35-43	67%	32%	1%
44-52	71%	27%	2%
≥ 53	76%	22%	2%

Riesgo y Área en la que Trabaja

	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto
<u>Área</u>			
Agente Fiscal	64%	36%	0%
Administrativa	71%	27%	2%
Personal de apoyo	74%	25%	1%
Equipo multidisciplinario	67%	29%	4%

Resultados

Riesgo alto por provincia

Distribución porcentual según provincia, podemos decir que Pichincha (27,8%), Guayas (13,7%) y Azuay (5,3%) cuentan con el 46,8% de la población.

Riesgo y Dimensión

<u>Provincia</u>	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto
Azuay	68%	28%	4%
Tungurahua	48%	48%	4%
Chimborazo	76%	22%	2%
Manabí	73%	24%	3%
Imbabura	63%	35%	2%
Pichincha	68%	30%	2%

Dimensión

Total

1654 (100%)

Nivel de Riesgo

	Bajo	Medio	Alto
1. Carga y Ritmo De Trabajo	57%	39%	4%
2. Desarrollo de Competencias	64%	34%	2%
3. Liderazgo	65%	25%	10%
4. Margen de Acción Y Control	53%	40%	7%
5. Organización Del Trabajo	78%	19%	3%
6. Recuperación	50%	42%	8%
7. Soporte Y Apoyo	56%	39%	5%
8. Otros Puntos Importantes	78%	21%	1%
8.1. Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio	76%	21%	3%
8.2. Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral	49%	32%	19%
8.3. Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual	86%	12%	2%
8.4. Otros Puntos Importantes: Adicción Al Trabajo	69%	30%	1%
8.5. Otros Puntos Importantes: Condiciones Del Trabajo	38%	35%	27%
8.6. Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	56%	36%	8%
8.7. Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral Y Emocional	77%	21%	2%
8.8. Otros puntos importantes de la salud auto-percibida	70%	24%	6%

Resultados

Dimensiones con porcentaje elevado de riesgo alto

<u>Dimensión</u>	<u>Riesgo y Dimensión</u>		
	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto
Liderazgo	65%	25%	10%
Acoso Laboral	49%	32%	19%
Condiciones de trabajo	38%	35%	27%

Resultados

Asociación de dimensiones con porcentaje elevado de riesgo alto

Dimensión y Riesgo medio- alto

Variable	Sig	OR (95%)	Grupo de referencia
<u>Liderazgo</u>			
Edad: 35-43	0.015	0,638 (0,444-0,916)	18-24
Fiscal	0,001	0,610 (0,449-0,827)	Administrativo
Personal de Apoyo	0,000	0,445 (0,336-0,589)	Administrativo
<u>Condiciones de Trabado</u>			
Edad: 35-43	0,027	1,549 (1,050-2,285)	18-24
<u>Acoso Laboral</u>			
Técnico	0.035	2,874 (1,077-7,671)	Bachillerato
Cuarto Nivel	0,019	2,967 (1,197-7,358)	Bachillerato
Personal de apoyo	0,002	0,618 (0,453-0,844)	Administrativo
Equipo Muldisciplinario	0,028	0,621 (0,406-0,951)	Administrativo

Discusión

Comparación

	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto
Nuestro estudio	71%	28%	1%
Gomez García	73,7%	24%	1,7%

Discusión

- La baja calidad de **liderazgo** constituye un factor de riesgo alto, resultados similares a los estudios realizados en Venezuela¹ y Ecuador², donde se demuestra que la baja calidad liderazgo se encuentra dentro de los tres principales factores de riesgo psicosociales.
- Recalcar que los estudios utilizan un instrumento diferente al aplicado en este trabajo.

¹Carpinterio, C.(2016). EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS. *Revista de Enfermería y Ciencias de La Salud*

²Dolores, M. Et al. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución

Discusión

- El factor de riesgo **Condiciones de Trabajo no adecuadas** se comparan con el estudio realizado en el personal de la administración de justicia de la comunidad de Valencia¹, donde se evidencia que existe falta de apoyo social, inequidad en intercambios sociales, **falta de recursos**, carga de trabajo.

¹Gil-Monte, P. R. et al. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 22(1), 7–19. <https://doi.org/10.24265>

Limitaciones

- Al tener el carácter de voluntario, pudo estar influenciada por la espontaneidad, predisposición, y motivación de los participantes al momento de responder.
- La dispersión de las distintas unidades dificultó la movilización del equipo de trabajo.

Fortaleza

- Al ser el primer estudio de este tipo, nos brinda un diagnóstico de riesgo psicosocial en personal judicial de Ecuador y en base a los resultados se plantea nuevos planes de investigación como la medición de niveles de estrés en este personal.

Conclusiones

- Prevalece el riesgo bajo y medio.
- El 1% presenta riesgo alto, este nivel es intolerable y puede generar efectos inmediatos para la salud e integridad de las personas.

Recomendaciones

- Implementar:
 - Formación continua,
 - Técnicas de afrontamiento del estrés laboral con programas de formación de coaching, así como la aplicación de modelos demanda-control¹.
 - Promover la colaboración en las tareas entre compañeros y jefe inmediato, e incorporar en la empresa el apoyo social².

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Gil-Monte, P. R. et al. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*.

Recomendaciones

- Los programas preventivos deben tener énfasis en el equipo **multidisciplinario, administrativos**, con énfasis a mejorar los procesos relacionados a las **condiciones de trabajo, acoso laboral y calidad de liderazgo**.

- MUCHAS GRACIAS