



UNIVERSIDAD  
INTERNACIONAL  
**SEK**

**PROYECTO DE TITULACIÓN  
“EVALUACIÓN DE RIESGO  
PSICOSOCIAL DEL PERSONAL DE  
UNA EMPRESA DE LIMPIEZA Y  
DESINFECCIÓN HOSPITALARIA”**



## PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN





## OBJETIVO GENERAL

Evaluar los riesgos psicosociales a los cuales está expuesto el personal operativo de limpieza y desinfección hospitalaria de la **ASOCIACIÓN NUESTRO FUTURO** de la ciudad de Quito en el año 2021 usando la metodología F-PSICO en su versión 4.0.



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el nivel de riesgo psicosocial que afecta a la salud mental del personal operativo de limpieza y desinfección hospitalaria de la **ASOCIACIÓN NUESTRO FUTURO** en la ciudad de Quito en el año 2021.



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Describir los principales factores de riesgo psicosociales que afectan al personal operativo de limpieza y desinfección hospitalaria de la ASOCIACIÓN NUESTRO FUTURO en la ciudad de Quito en el año 2021.



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Elaborar un plan de intervención para disminuir el riesgo psicosocial del personal operativo de limpieza y desinfección hospitalaria de la ASOCIACIÓN NUESTRO FUTURO en la ciudad de Quito en el año 2021.

# METODOLOGÍA



**TIPO DE ESTUDIO**

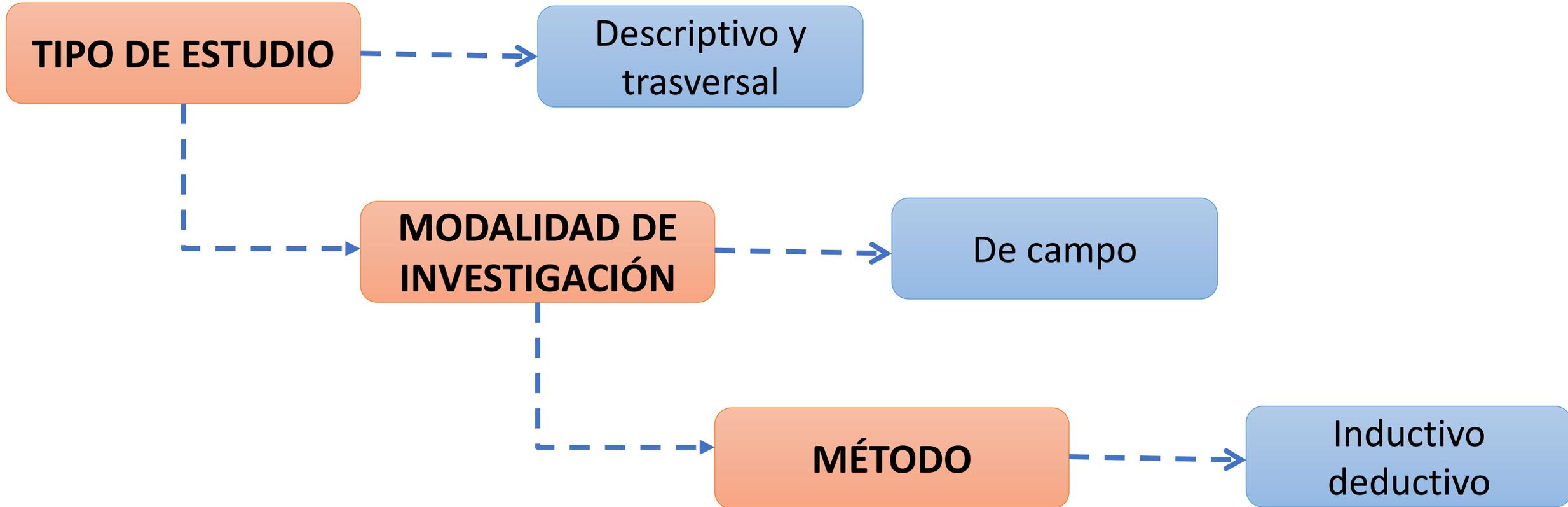
Descriptivo y  
trasversal

**MODALIDAD DE  
INVESTIGACIÓN**

De campo

**MÉTODO**

Inductivo  
deductivo





## POBLACIÓN

CRITERIOS DE INCLUSIÓN: Todos los trabajadores del área operativa.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN: Personal con mandos gerenciales y accionistas.

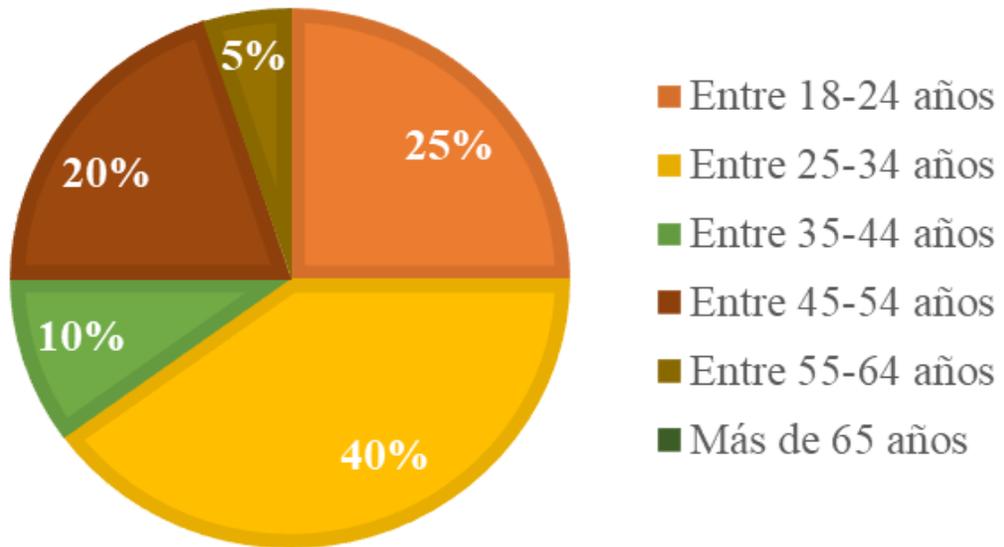
POBLACIÓN.

MUESTRA.

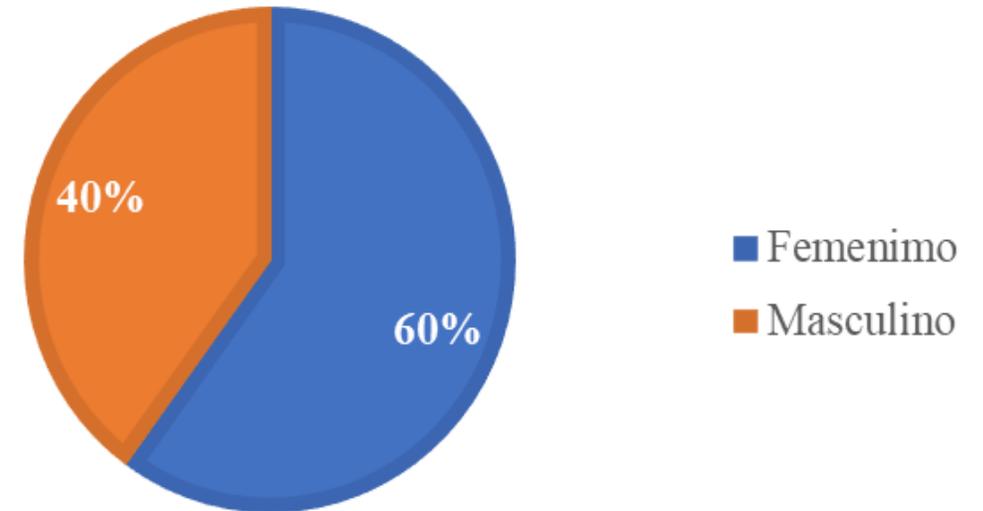


## RESULTADOS ENCUESTAS SOCIODEMOGRÁFICA

**EDAD**



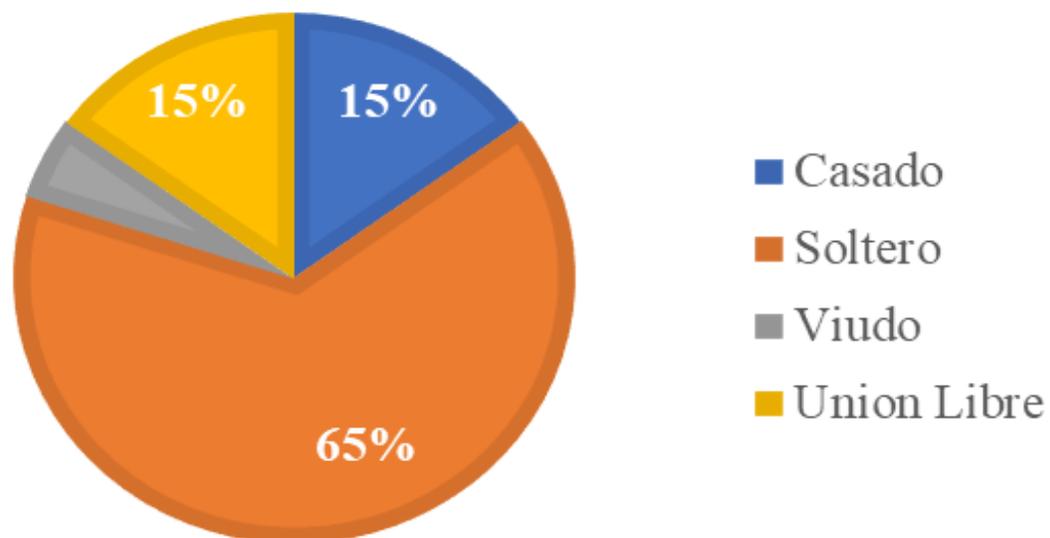
**GENERO**



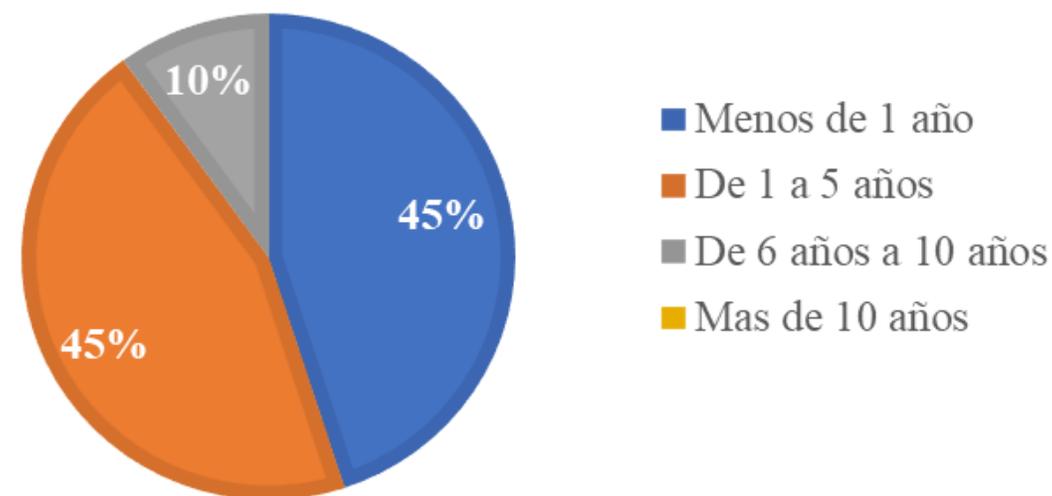


## RESULTADOS ENCUESTAS SOCIODEMOGRÁFICA

### ESTADO CIVIL



### CUANTOS AÑOS LLEVAS TRABAJANDO EN LA EMPRESA





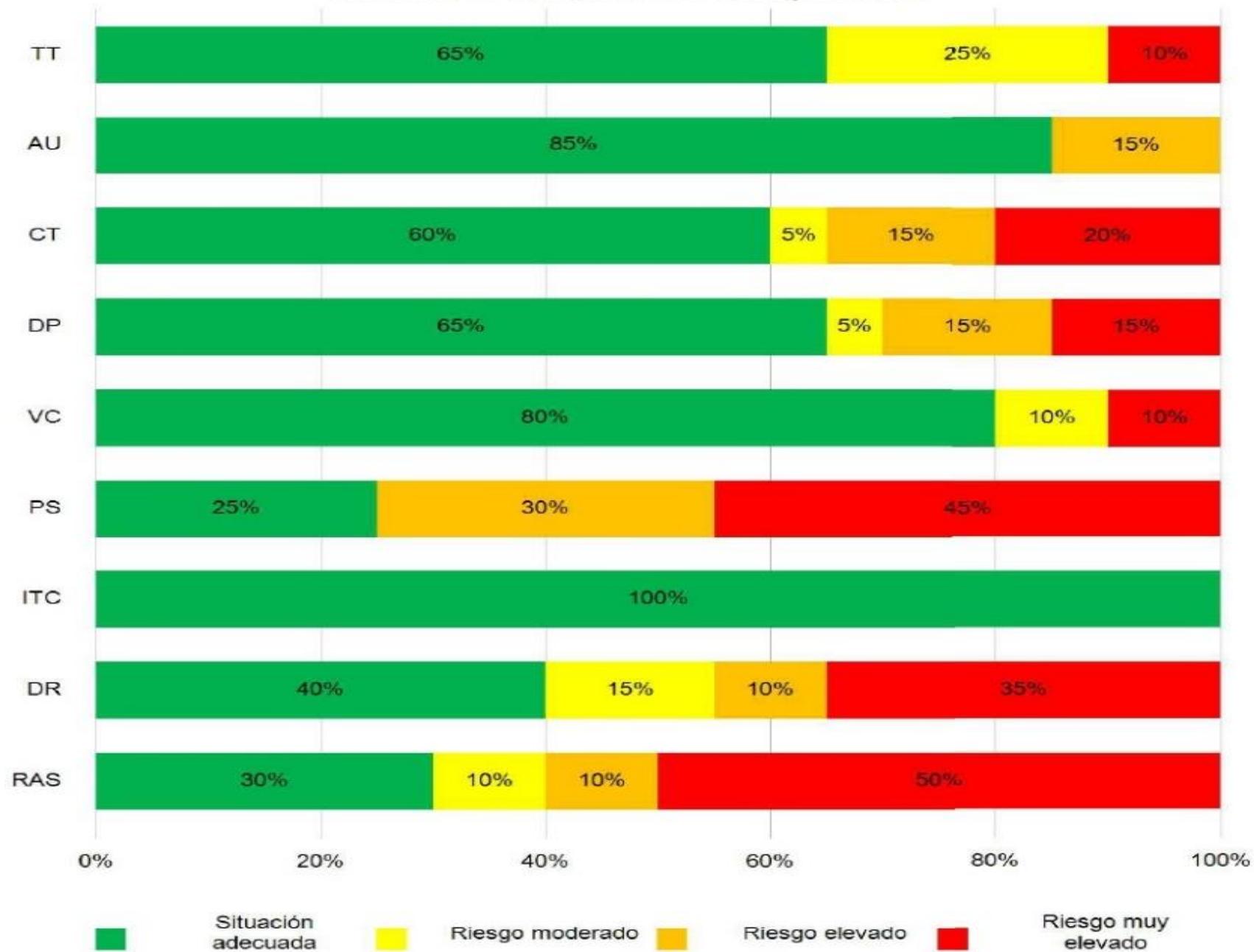
## METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Factores	
➤ Tiempo de trabajo	(TT)
➤ Autonomía	(AU)
➤ Carga de trabajo	(CT)
➤ Demandas psicológicas	(DP)
➤ Variedad/contenido	(VC)
➤ Participación/Supervisión	(PS)
➤ Interés por el trabajador/Compensación	(ITC)
➤ Desempeño de rol	(DR)
➤ Relaciones y apoyo social	(RAS)



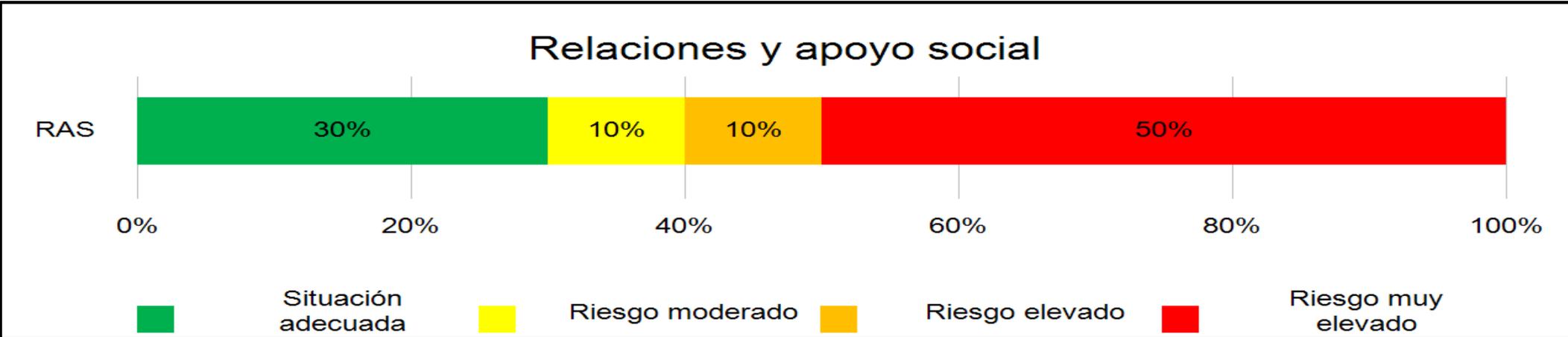
**FPSICO**

## Valoración resumen de la exposición





## DIMENSIONES CON MAYOR NIVEL DE RIESGO

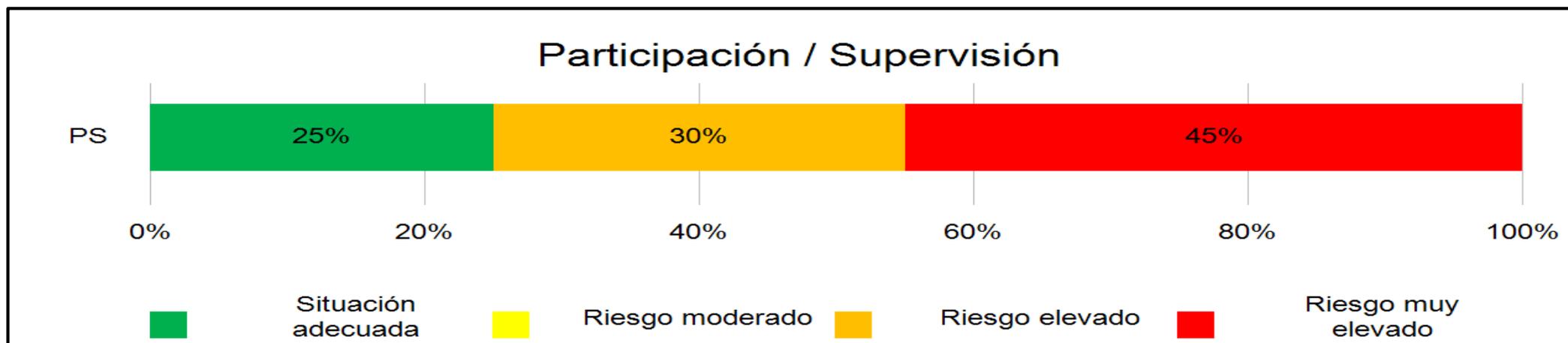


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	2	2	10



## DIMENSIONES CON MAYOR NIVEL DE RIESGO

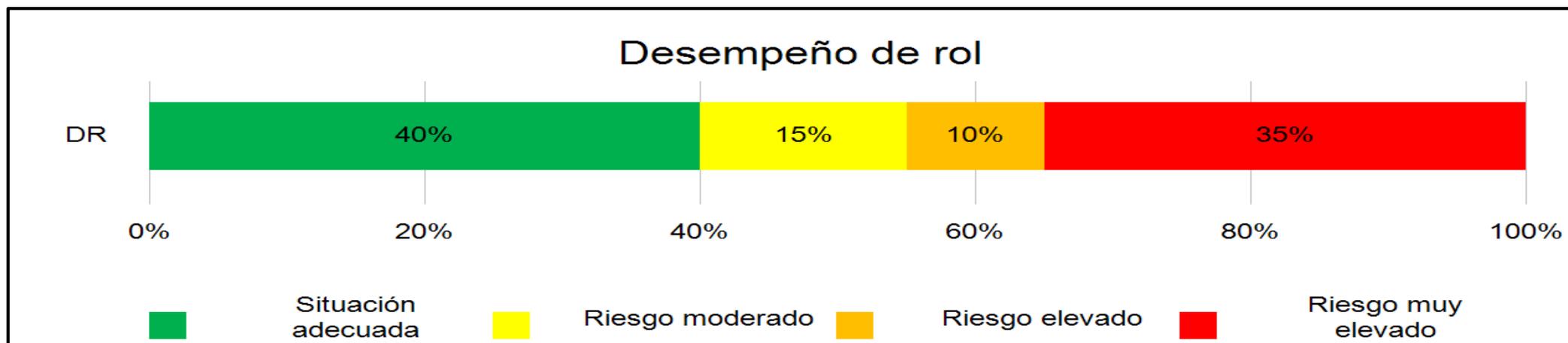


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	0	6	9



## DIMENSIONES CON MAYOR NIVEL DE RIESGO



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
8	3	2	7



## CONCLUSIONES

Los factores de Riesgo Psicosocial con porcentajes más elevados (sobre el 50% de nivel de riesgo muy alto) fueron los siguientes:

- Relaciones de apoyo social (RAS) con un porcentaje de riesgo muy elevado del 50% y el 10 % de riesgo elevado
- Participación y supervisión (PS) con un porcentaje de riesgo muy elevado del 45% y el 30% de riesgo elevado
- Desempeño rol (DR) con un porcentaje de riesgo muy elevado del 35% y el 10 % de riesgo elevado.

## CONCLUSIONES



- Sobre las relaciones de apoyo social (RAS), se presentan falencias y en los entornos de trabajo no existe un apoyo por parte de los trabajadores / compañeros para una actividad delicada o difícil. Se evidencian conflictos interpersonales.
- Sobre participación/ supervisión (P/S) se presenta riesgo en el tema de la participación, es decir ellos solo reciben información y directrices o en otros casos no tienen ninguna participación activa sobre los procesos de la empresa.
- Sobre desempeño rol (DR), se identificó que el trabajador en ocasiones debe realizar actividades laborales que no están en funciones. Por otra parte, se identificó un porcentaje considerable que refleja que en ocasiones los trabajadores reciben ordenes contradictorias de parte de supervisores y jefes.
- En virtud de los factores de riesgo hallados en la investigación se elaboró un plan de intervención con un tiempo de ejecución de un año.



## RECOMENDACIONES

- Para los factores de riesgo psicosocial hallados en la escala de nivel de riesgo muy elevado y riesgo elevado se recomienda actuar de manera inmediata, puesto que los niveles altos afectan a la salud de los trabajadores y por ende al desarrollo organizacional.
  - La investigación arrojó riesgos adecuados y moderados en porcentajes menores, al no ser estos prioritarios, se recomienda un seguimiento de los mismos para mantener una mejora continua.



## RECOMENDACIONES

- Se recomienda aplicar un plan de intervención con tiempos de cumplimiento y seguimiento de las propuestas del plan de intervención incluyendo talleres en los cuales se incluya la participación de los jefes y trabajadores de la empresa. Además, en lo posterior se recomienda reevaluar los factores de riesgos psicosociales, con el objetivo de evidenciar la reducción de los riesgos muy elevados antes hallados.
- Una vez obtenidos los resultados es importante, socializar los resultados obtenidos de la investigación a los directivos de la empresa y trabajadores para que se tome acciones correctivas con el objetivo de reducir y controlar los factores de riesgos psicosociales.



**UNIVERSIDAD  
INTERNACIONAL  
SEK**

# PLAN DE INTERVENCIÓN

## PLAN DE INTERVENCIÓN

N.º	Dimensión	Descripción	Nivel de Riesgo	Porcentaje	Causa del riesgo psicosocial	Prioridad de Intervención	Actividades Propuestas	Responsable	Recursos	Inversión
Factores de riesgo por controlar										
1	RAS: Relaciones y Apoyo Social	El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo.	<b>Muy Elevado</b>	<b>50,0%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se percibe un apoyo para las actividades laborales delicadas por parte de compañeros y/o jefes.</li> <li>No existen procedimientos para de actuación de situaciones conflictivas.</li> </ul>	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taller de trabajo en equipo y cultura organizacional.</li> <li>Implementar un manual de procedimientos para resolución de conflictos.</li> </ul>	Lider de talento humano	Personal externo	\$ 300,00
2	PS: Participación / Supervisión.	Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus que haceres.	<b>Muy Elevado</b>	<b>45,0%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No existe participación de los trabajadores en procesos organizacionales.</li> </ul>	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar los canales de comunicación a través de buzones de sugerencia, carteleras informativas.</li> <li>Realizar reuniones periódicas y participativas donde participe todo el grupo de trabajo y pueda exponer sus sugerencias.</li> <li>Socializar los cambios organizacionales</li> </ul>	Jefe / Lider de Talento Humano	Personal Interno	\$ -

DR: Desempeño del Rol.	Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.	<b>Muy Elevado</b>	<b>35,0%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe un cronograma de entrega de materiales o insumos de trabajo.</li> <li>• Ejecutar actividades no planificadas.</li> <li>• Propuestas laborales que no están incluidas dentro de las funciones de limpieza y desinfección.</li> <li>• Contradicciones en las instrucciones de trabajo.</li> </ul>	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un cronograma entrega de materiales o insumos.</li> <li>• Definir y describir un manual de funciones del puesto de trabajo.</li> <li>• Evitar realizar tareas innecesarias o contradictorias entre sí.</li> </ul>	Jefe / Lider de Talento Humano	Personal Interno	\$ -
DP: Demandas Psicológicas.	Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.	Elevado	15,0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocultamiento de emociones y sentimientos ante jefes y compañeros, usuarios.</li> <li>• Alto grado de presión laboral</li> </ul>	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar entrenamiento en habilidades de autocontrol, manejo de la distancia emocional con el usuario, afrontamiento de usuarios conflictivo.</li> <li>• Rotación de tareas para evitar las exigencias de las tareas de presión.</li> </ul>	Jefe / Lider de Talento Humano	Personal externo / Interno	\$ 600,00
CT: Carga de Trabajo.	Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional).	Elevado	15,0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ritmo de trabajo acelerado.</li> <li>• Rapidez para el desarrollo de las actividades</li> </ul>	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar el volumen de trabajo y el tiempo necesario para su desarrollo</li> <li>• Elaborar y distribuir la asignación de tareas de manera equilibrada entre los trabajadores.</li> </ul>	Jefe / Lider de Talento Humano	Personal Interno	\$ -



UNIVERSIDAD  
INTERNACIONAL  
**SEK**

**Gracias**