

Investigatio

ISSN: 1390 - 6399 • ISSN-e: 2602 - 8336

Universidad Espíritu Santo – UEES

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

Analysis of Psychosocial Risk Factors in Personnel Working in a State Home Care Project for the Elderly Population Living in Extreme Poverty in the Province of Cotopaxi

Cristina Alejandra Medina Caizaletín¹  0000-0001-9216-6312

Claudia Fabiana Varela Vielma²  0000-0003-2691-5041

Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez³  0000-0001-8565-2726

¹Afiliación institucional: Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.

²Afiliación institucional: Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.

³Afiliación institucional: Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.

Cita: Medina Caizaletín, C., Varela Vielma, C., & Rodríguez Vásquez, A. (2022). *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*. *INVESTIGATIO*, (18). 88 – 104. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2022.18.5>

Fechas · Dates

Recibido: 14.10.2022

Aceptado: 14.02.2022

Publicado: 15.03.2022

Correspondencia · Corresponding Author

Cristina Alejandra Medina Caizaletín

Universidad Internacional SEK

alejandramed2890@gmail.com

Resumen

El presente artículo se ha desarrollado con el objetivo de Identificar los factores de riesgo psicosocial que existen en el personal. Utilizando como diseño de investigación la metodología mixta, se tomó como

muestra de estudio en una Institución pública a 40 profesionales, utilizando como medición cuantitativa al instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial avalado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador. Los resultados de esta evaluación se complementaron con un cuestionario cualitativo de preguntas abiertas relacionadas con los factores que presentaron mayor nivel de riesgo. Obteniendo como resultado que si existen factores de riesgo psicosocial con mayor nivel de riesgo como la doble presencia, acoso laboral, condiciones de trabajo, liderazgo, recuperación, soporte y apoyo, salud auto percibida y margen de acción y control.

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

Abstract

This article has been developed with the aim of identifying the psychosocial risk factors that exist in personnel. Using the mixed methodology as a research design, 40 professionals were taken as a study sample in a public institution, using as a quantitative measurement the psychosocial risk factor assessment instrument endorsed by the Ministry of Labor of Ecuador. The results of this evaluation were complemented with a qualitative questionnaire of open questions related to the factors that presented the highest level of risk. Obtaining as a result that if there are psychosocial risk factors with a higher level of risk such as double presence, workplace harassment, working conditions, leadership, recovery, support and support, self-perceived health and margin of action and control.

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

Introducción

Existen diferentes estudios específicos encaminados 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. Los factores de riesgo psicosocial desde esta perspectiva son aquellos causantes de daño a la salud, tanto física como psicológica, mediante factores que generan estrés que logran desequilibrar y alterar los recursos y capacidades que posee una persona para poder manejar y responder a todas las actividades que se encuentran derivadas del trabajo. Estos factores son innumerables y pueden descender de varios componentes del trabajo: horas excesivas de trabajo, falta de control e intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, inadecuada comunicación organizacional (Moreno, 2011).

Por lo general se identifica al estrés como una respuesta adaptativa por parte del organismo ante una situación que genera presión o amenaza externa, ocasionada por la doble presencia, la misma que trata de responder a todas las exigencias que se presentan en el trabajo asalariado y en base a las responsabilidades domésticas, que tienen relación con cuidados, que a la vez crean inestabilidad en el equilibrio entre las actividades de la vida diaria y el trabajo que pretende alcanzar la persona. Esta situación en tanto riesgo psicosocial afecta en gran medida en la salud laboral de las mujeres, debido a que poseen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar (López, 2015).

Haciendo alusión y comparación tenemos el caso de Argentina, un estudio publicado por la Revista Argentina de salud pública sobre el impacto psicosocial que ha generado la pandemia por covid-19 en cuidadores de adultos mayores con demencia se han visto afectados por las diferentes rutinas que anteriormente manejaban y en las nuevas actividades que deben realizar, ocasionado una sobrecarga para el cuidador por el abandono de actividades de los equipos terapéuticos, quienes suspendieron todos los servicios asistenciales durante la cuarentena, aspectos que repercute en la tarea del cuidador y limita su tiempo libre.

Generando la presencia de doble estrés por la razón de cuidar a una persona adulta mayor con demencia en un ámbito de temor al contagio en algunos cuidadores que presentan mayor ansiedad y poca tolerancia con la persona que se encuentra afectada, lo que puede dar origen a situaciones de abuso (Schapira, 2020).

De igual forma, un estudio realizado en Cuba publicado por la Revista Cubana de Salud Pública sobre los factores de riesgo de carga en cuidadores informales de adultos mayores con demencia determinó que una de las enfermedades que ocasiona mayor deterioro funcional y mayor estrés en el cuidador, es la demencia en adultos mayores, lo que genera la aparición de diversos trastornos emocionales como ansiedad y depresión conjuntamente con la alteración de las relaciones sociales y laborales, afectando también a los recursos económicos del trabajador; todos estas como consecuencias negativas del cuidado constante a un adulto mayor con esta enfermedad (Espín, 2012).

En Colombia un estudio publicado por Colombia Medica sobre el Síndrome del cuidador de adultos mayores discapacitados y sus implicaciones psicosociales 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 los resultados de este estudio afirman la definición que los cuidadores forma parte de una población en riesgo de padecer enfermedades físicas y psíquicas (Dueñas, 2006).

Por su parte en México, se realiza un estudio publicado por European Journal of Investigation in Health sobre el cansancio, cuidados y repercusiones en cuidadores informales de adultos mayores con enfermedades crónico degenerativas en el cual 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

En el caso de Ecuador, un estudio realizado sobre el síndrome de Burnout en Quito (2020) en cuidadores se tuvo como resultado que un tercio de los cuidadores (35%), presentaron altas en cansancio emocional (53,8%), despersonalización (42%) y baja realización personal (54%). La mayoría de los cuidadores fueron mujeres en este estudio (80%), teniendo un promedio de edad (44,6%) años. La sobrecarga que se

presenta en el cuidador es considerada como un factor asociado al síndrome de Burnout. Cuando el agotamiento físico y emocional no es descubierto por el cuidador pueden afectar su salud y sufrir desgaste (Narváez, 2020).

En Ecuador, la atención al público mayor de 65 en situación de vulnerabilidad social está a cargo del Gobierno Nacional en el marco del Plan Toda una Vida a través de un proyecto de atención domiciliaria, sin embargo no se han encontrado datos relevantes sobre que sucede con el personal que trabaja con población adulta mayor que vive en extrema pobreza, por lo que se hace importante dar a conocer que sucede en Ecuador con este tipo de población, así como también identificar cuáles son los riesgos psicosociales a los que se enfrentan. En tal sentido, con la finalidad de estudiar las implicaciones en la salud mental de los colaboradores cuidadores de este colectivo vulnerable, 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 (MIES,2021).

Materiales y Métodos

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 domiciliaria a población adulta mayor que vive en extrema pobreza.

Instrumentos de evaluación

- 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, las opciones de respuesta se formularon en una escala de Likert asignadas con una puntuación de 1 a 4. Para determinar el nivel de riesgo por dimensiones realizara una sumatoria simple de la puntuación obtenida en los ítems que integran cada dimensión (Ministerio del Trabajo, 2021).

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

Opciones de respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Fuente: Ministerio de Trabajo (2021).

- Esta profundización de la información se hizo a través de un cuestionario compuesto por preguntas abiertas a un grupo focal 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.

Área de Estudio

Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano

Resultados

Para determinar el nivel de riesgo (alto, medio y bajo) por dimensión se establecieron puntos de corte.

Tabla N° 1. PUNTOS DE CORTE

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, que puede ser constante o variable.	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7

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

Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias: destrezas, habilidades, conocimientos y 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	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7

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

	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.				
Otros puntos importantes: 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
Acoso laboral					
Otros puntos importantes: Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/los trabajadoras/es y/o servidor.	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Acoso sexual					
Otros puntos importantes: Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial, 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 respecto a otras adicciones, es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, extremo que no sucede con otras adicciones.	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Adicción al trabajo					
Otros puntos importantes: Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los/las trabajadores/ras y servidores en su actividad laboral.	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Condiciones del Trabajo					
Otros puntos importantes: Demandas conflictivas entre el trabajo y vida Doble presencia (laboral –personal / familiar familiar)	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4

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

Otros puntos importantes: Precarización laboral, incertidumbre de Estabilidad laboral y futuro laboral, falta de motivación o emocional	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Percepción respecto a la salud física y Salud auto percibida	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4
<hr/>					
Resultado Global		Número de los Ítems	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		58	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Fuente: Ministerio de Trabajo (2021).

En relación a los resultados obtenidos en base a los factores de riesgo psicosocial identificados en el personal se identifica que, si existen porcentajes en varias dimensiones que presentan un riesgo alto, medio y bajo, las mismas que se pueden observar en el cuadro de la tabla No.-1.

Tabla 2. Resultados de las dimensiones del instrumento de evaluación

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	95%	5%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	68%	26%	5%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	71%	26%	3%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	87%	13%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	68%	29%	3%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	74%	24%	3%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	87%	13%	0%

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

DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	84%	16%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	61%	34%	5%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	82%	13%	5%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	87%	13%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	66%	29%	5%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	76%	16%	8%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	74%	26%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	84%	13%	3%

Fuente: Ministerio de Trabajo (2021).

Interpretación de los Resultados

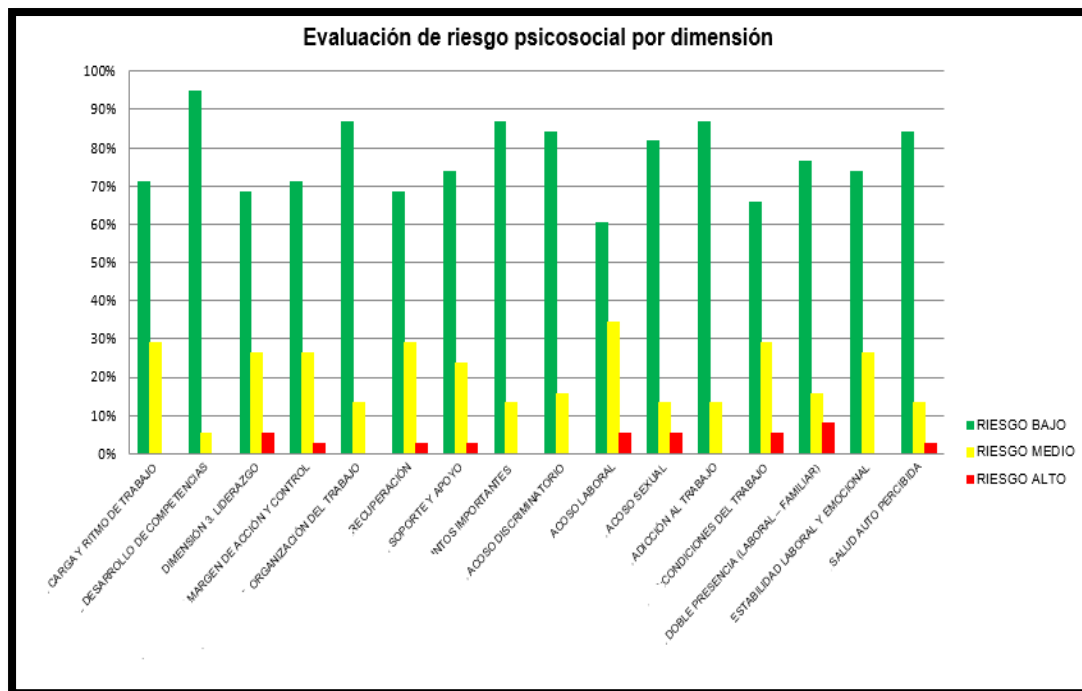
RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, el mismo que genera a corto plazo efectos nocivos. Los mimos que pueden ser evitados mediante un monitoreo periódico sobre la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente cualquier enfermedad ocupacional, las acciones que se realicen irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

RIESGO MEDIO El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometerlas a mediano plazo, generando efectos nocivos para la salud, con afectaciones a la integridad física ocasionando enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden ocasionar efectos muy nocivos para la salud e integridad física de las

personas de forma inmediata. Es importante aplicar las medidas de seguridad y prevención conforme a la necesidad específica que ha sido identificada para poder evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Tabla N° 3. Resultados de la evaluación de riesgo psicosocial



Fuente: Ministerio de Trabajo de Ecuador (2021).

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 están

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 resultado que se puede identificar en el siguiente relato.

“La mayoría de personas que trabajamos en este programa somos mujeres, madres de familia, o en el transcurso del tiempo de trabajo muchas quedan en estado de gestación, no tenemos consideración al realizar actividades fuera del horario de trabajo o cuando nos solicitan salir a territorio a realizar cualquier actividad extra los fines de semana, feriados, o viajes a otros cantones, lo que ocasiona problemas en nuestros hogares, no podemos equilibrar en muchos casos el trabajo y la familia; sin embargo tratamos de cumplir con nuestro trabajo”. (Entrevista No.-1, 20 de mayo del 2021).

Un mayor riesgo de presentar problemas de doble presencia 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 cumples 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.

“La mayoría de ocasiones por parte de compañeros que fueron seleccionados como líderes, se siente una presión terrible, enviamos ubicación en tiempo real, tenemos que actualizarla a cada momento y si no lo haces empiezan las llamadas, los mensajes que porque no se cumple que en ese omento te trasladados a distrito, que te van a poner un llamado de atención, o que te solicitan información por parte del jefe inmediato quien comunica a las líderes y ellas te envían información a las 4 y la respuesta es máximo hasta las 5y30 sin darse cuenta que muchos no somos de la provincia, que no existe señal en el territorio, no escuchan nada pero todo el tiempo están encima de uno presionándote y amenazándote de los llamados de atención”. (Entrevista No.-2, 06 de mayo del 2021).

Todo esto se encuentra afectado por las condiciones de trabajo, los lugares a desempeñar las funciones se encuentran demasiados dispersos, no existe transporte en muchos de los casos no cuentan con señal telefónica lo que crea condiciones inseguras para el trabajador, las viviendas son alejadas de la ciudad y por lo general el personal debe caminar o movilizarse por cuenta propia para cumplir con las actividades diarias de trabajo.

Una de las dimensiones que muchos trabajadores mencionan que les afectado durante los últimos meses la estabilidad laboral 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.

“Cada cantón cuenta con un equipo de trabajo, los líderes de cada uno se encargan de informar cualquier novedad a los jefes inmediatos, pero muchas compañeras y compañeros que llegan a ser líderes empiezan a cambiar de actitud se olvidan que siguen siendo tutores sienten un poco de poder y ellos vuelan, no te apoyan, no te escuchan, y solo exigen todo lo solicitado, si el jefe te pide a las 7 ellos piden a las 6, empiezan a darte ordenes en muchas ocasiones a tratarte como estudiante y no como profesional, y empiezan a ver tus fallas todo el tiempo para ver la mínima cosa y poder avisar y hacerte quedar mal ellos disfrutan cuando algún compañero le va mal, claro que no son todos pero si encuentras algunos que tienen un poco de poder y empiezan hacer un mal uso”. (Entrevista No.-3, 20 de mayo del 2021).

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.

“Nuestra jornada es de ocho de la mañana hasta las cinco, pero hay que tomar en cuenta los que no somos de la provincia, yo vivo en otra ciudad me levanto a las cinco para poder cumplir con mis actividades del hogar y alistarme y para salir a trabajar salgo de mi casa seis y media para poder llegar a las ocho; durante todo el tiempo de trabajo estoy de un lugar a otro como no hay transporte en muchas ocasiones me toca caminar no hay lugares donde comer debes llevar tu botella de agua o alimentos si se puede, terminas la jornada a las cinco porque eso debe reflejar en el reporte de tu ubicación en tiempo real, hasta trasladarme a coger un bus de regreso cuando no voy en mi auto ya son cinco y media hasta que el bus salga llego a mi casa de siete a siete y media dependiendo el tráfico, de ahí a

ver a mi familia, hacer algunas cosas de la casa, y si nos piden algún reporte a seguir trabajando termino el día cansada acostarme entre las diez a once a veces más tarde, pero todos los días de trabajo de territorio son así, no tengo tiempo para recuperarme”. (Entrevista No.-4, 21 de mayo del 2021).

En relación a la dimensión de soporte y apoyo en temas intra y extra laborales se obtienen pocas respuestas de parte de jefes inmediatos en cuanto a dudas o si se ha presentado algún problema no hay respuesta inmediata o colaboración para poder resolver inquietudes ya sean en elaboración de expediente o dudas de sobre actividades en territorio.

“A veces me siento no apoyada ya que menciono algunos problemas que se dan en mi lugar de trabajo ya sea por transporte me mencionan que uno debe ver cómo resolver si hay buses a las seis de la mañana pues a esa hora debo ir porque después ya no hay buses, o si no puedo presentar alguna cosa que solicitan igual que ese es mi problema, y poner como excusa a los hijos es como que te pones tu solita la sogá al cuello para próximos contratos como que mejor sería contratar personal soltero que no tenga excusas para resolver sus problemas” (Entrevista No.-, 22 de mayo del 2021).

Por otro lado, en la dimensión salud auto percibida por el personal se evidencia que existe un desgaste asociado a la demanda física y sensorial al realizar actividades de atención domiciliaria con adultos mayores, al observar a diario las condiciones de vida de esta población afecta emocional y física a los tutores debido a que muchos no pueden realizar funciones más allá de las establecidas y no logran olvidar al terminar la jornada de trabajo como se quedaron los adultos visitados cada día.

“Trabajar con adultos mayores que viven en extrema pobreza te genera un impacto diario de las condiciones en las que viven, a veces yo quisiera convertirme en tres personas para poder ayudarles en todo lo que necesitan, sus viviendas son pequeñas, no cuentan con servicios básicos, a pesar que cobran un bono carecen de muchas cosas ya que eso no les alcanza, viven en abandono solos, su estado de salud es terrible en la mayoría de adultos, a veces me he sentado a llorar al ver como se quejan de su enfermedad, no pueden moverse ir al baño, te quedas impresionado de las cosas que uno palpita solo dos horas de trabajo, yo me pongo a ver que necesitan que puedo gestionar para ayudarlos son cuarenta adultos a los que visito dos veces por semana, llego a mi casa y pienso en cómo se quedaron , si comerían si estarán bien,

me siento afectada emocional, física y mentalmente nunca te acostumbras o tartas de ver normal la situación, siempre quiero hacer más de lo que puedo y eso a veces me enferma". (Francisca entrevista 23 de mayo del 2021).

En base a la dimensión de margen de acción y control el personal conoce el horario y funciones a desempeñar por lo antes mencionado en los relatos se coincide que existen disposiciones de jefes inmediatos suelen cambiar las actividades, horarios de trabajo, funciones diferentes a realizar de forma inesperada en la mayoría de los casos viajar a otros cantones de la provincia y esto se dificulta para los trabajadores que tienen hijos pequeños y es ahí cuando se generan inconvenientes.

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 cumples a tiempo con lo solicitado se podrán llamarlos 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.

La importancia de este estudio radica en los testimonios ofrecidos por los trabajadores y trabajadoras como algo muy consistente para tomar medidas respecto a la seguridad y salud laboral en contextos de alto riesgo. Por otra parte, las limitaciones del estudio se dan en el reducido número de la muestra, si bien se trata de un colectivo de trabajadores/as muy limitado por falta de recursos asistenciales a nivel general.

Se recomienda tomar como referencia los testimonios 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 y trabajadoras, asumiendo que es necesario un mayor aporte asistencial.

Financiamiento

Recursos propios bajo tutela de la Universidad Internacional SEK

Conflicto de intereses

Ninguno.

Contribuciones de autoría

Dar a conocer que factores de riesgo psicosocial se presenta en el personal que trabaja en un proyecto Estatal con población adulta mayor y además que vive en extrema pobreza.

Mensajes clave

La responsabilidad y dedicación que existe al trabajar con población adulta mayor en diferentes condiciones, ya sean con discapacidad, enfermedades catastróficas o en abandono. Todos los efectos negativos que se genera en los cuidadores formales o informales al no identificar a tiempo los factores de riesgo psicosocial.

¿Qué añade el estudio realizado a la literatura?

Dar a conocer que existe la presencia de factores de riesgo psicosocial al trabajar con población de doble vulnerabilidad, ser adultos mayores y vivir en extrema pobreza, no se han encontrado estudios que hayan sido realizados con anterioridad, por el cual, al ser parte de un proyecto de atención domiciliaria por parte del Estado requiere de mayor atención, para poder trabajar en prevención de estos factores de riesgo psicosocial que se presenta en el personal, con el propósito de reducir estos niveles de riesgo y poder brindar una mejor atención a la población vulnerable.

Referencias

- Bernardo, M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, 51(1), Medicina y seguridad del trabajo. doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002.
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., y Uribe, A. (2010). 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. rev.fac. cienc. econ, XVIII (2).
- Delgado, M. (2020). Factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout en cuidadores de pacientes paliativos asistidos por la Unidad de Atención Médica a Domicilio del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín y Unidades Nivel 2 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social residentes en Quito y Sangolquí periodo 2019. Tesis de Especialización en Medicina Familiar y Comunitaria. Instituto Superior de Investigación y Posgrado, Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/21147>
- Dueñas, E. (2006). Síndrome del cuidador de adultos mayores discapacitados y sus implicaciones psicosociales. Revista Colombiana Médica, 37 (1).
- Espín, A. (2012). Factores de riesgo de carga en cuidadores informales de adultos mayores con demencia. Revista cubana de salud pública, 38(3):393-402.
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Revista De Comunicación Y Salud, 10(2), 301-321. doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321
- Méndez, K. (2018). Mobbing: un riesgo psicosocial en las organizaciones modernas. Consensus (Santiago)- Revista Interdisciplinaria De Investigación, 1(2), 30-42.
- Ministerio del trabajo (2021). Seguridad y Salud en el trabajo. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>.
- Neffa J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo Neffa J, editor. Ciudad autónoma de Buenos Aires: CEIL-CONICET. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- Organización mundial de la salud. (2020). Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <http://worioriesgopsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocialww.observat>
- Schapiro M. (2020). Impacto psicosocial de la pandemia por COVID-19 en adultos mayores con demencia y sus cuidadores. Rev. Argent Salud Publica, 12 Supl COVID-19: e4. <https://rasp.msal.gov.ar/rasp/articulos/vol12supl/REV-Schapirae4.pdf>

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

Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., y Zamora, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de la SEECI*, ISSN-e 1576-3420. 44, 33-51.

Vicente, M. (2014). Cansancio, cuidados y repercusiones en cuidadores informales de adultos mayores con enfermedades crónico degenerativas. *Revista European Journal of Investigation in Health*, 4(2), 151-160.