



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de
Magíster en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo

Autora: Jacqueline Espinoza Pinos

Directora: MSc. Cristina Crespo

Cuenca, Ecuador

2021

Dedicatoria

Con gran sentimiento de satisfacción por haber culminado con éxito esta maestría dedico este presente trabajo de titulación a mi esposo por su apoyo incondicional en todos mis proyectos y hacerme ver la vida de una manera diferente. A mis padres que me han inculcado con grandes valores y creer en mis capacidades, a ellos por quienes doy mi vida. A mis hermanos, hermana, sobrinos y cuñados por brindarme su cariño y acompañarme en los momentos de felicidad y tristeza. A mis amistades que con sus palabras de aliento y cariño permanecen como soporte permanente de mi vida. A Gaby, una amiga con la que juntas hemos ideado estudiar esta maestría desde que comenzó nuestra amistad, hemos alcanzado este éxito juntas y llevaremos a cabo más proyectos con este logro.

Agradecimiento

Muchas personas permitieron que culmine con éxito esta maestría, pero deseo agradecer infinitamente a la empresa en la que laboro actualmente por su apoyo para la consecución de este objetivo, así mismo a mi familia y amistades que de una u otra manera estuvieron presentes en el caminar de esta experiencia.

Índice general

Introducción	7
Problema	9
Materiales y Métodos.....	10
Mediciones, pruebas y test.....	10
Resultados	11
Discusión.....	16
Conclusiones	18
Bibliografía	18

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1. Distribución de la población por área de trabajo y género	11
Tabla 2. Distribución de la población por área de trabajo y rangos de edad.....	12
Tabla 3. Niveles de riesgo psicosocial por dimensión en toda la población de estudio	13
Tabla 4. Niveles de riesgo psicosocial por dimensión en los trabajadores del área administrativa.	14
Tabla 5. Niveles de riesgo psicosocial por dimensión en la población del área operativa.....	15

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA

Espinoza Jacqueline, MSC en Salud y Seguridad Ocupacional

jespinoza87@es.uazuay.edu.ec

Resumen

El objetivo general del estudio fue realizar una evaluación de riesgos psicosociales en una empresa de la ciudad de Cuenca; encaminándose hacia la determinación de percepciones y niveles de riesgo con una metodología cuantitativa de tipo descriptivo y transversal. La población de estudio fue 128 sujetos que abarcó a la totalidad de trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador, instrumento que permitió clasificar los riesgos psicosociales por niveles: alto, medio y bajo. Tras el procesamiento de datos, se obtuvo que en la población no predominan los riesgos psicosociales. Sin embargo, dimensiones como el acoso laboral y la recuperación del trabajo pueden ser consideradas como factores de riesgo para un grupo minoritario de trabajadores. También se evidenció que el área operativa agrupó a un mayor porcentaje de trabajadores con riesgo psicosocial, a comparación del área administrativa. Con estos hallazgos se posibilita generar futuras propuestas de intervención en la población estudiada.

Palabras Clave: riesgos psicosociales, discriminación laboral, acoso laboral.

Abstract

The general objective of the study was to carry out an evaluation of psychosocial risks in a company of Cuenca towards the determination of perceptions and risk levels with a descriptive and cross-sectional through a quantitative methodology. The study population was 128 subjects, which included all workers. For the data collection, the Psychosocial Evaluation Questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador was used, an instrument that allowed the classification of psychosocial risks by levels: high, medium and low. After data processing, it was found that psychosocial risks do not predominate in the population. However, dimensions such as workplace harassment and job recovery can be considered as risk factors for a minority group of workers. It was also evidenced that the operational area grouped a higher percentage of workers with psychosocial risk, compared to the administrative area. With these findings it is possible to generate future intervention proposals in the population studied.

Translated by



Jacqueline Espinoza

Introducción

Existe una creciente conciencia en la comunidad científica internacional sobre la importancia de los aspectos psicológicos y sociales en los ambientes laborales, más allá de los factores técnicos que inciden en el óptimo desempeño de la dinámica del trabajo (Potter, O'Keeffe, Leka, Webber & Dollard, 2019).

Dicha conciencia empezó a surgir con el reconocimiento de las enfermedades profesionales hace casi tres siglos, cuando Bernardino Ramazzini publicó *De Morbis Artificum Diatriba* (Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores) (Ramazzini, s/f). Desde entonces, la lista de enfermedades profesionales reconocidas por varios países sigue en aumento (Adishes, 2018).

Durante el último siglo, alrededor del mundo se han establecido leyes para la prevención de los riesgos de la seguridad y salud en el trabajo (Chirico, Heponiemi, Pavlova, Zaffina y Magnavita 2019). Generalmente, estas medidas tienen en cuenta factores tradicionalmente comprendidos como de riesgo: químicos, físicos, mecánicos, ergonómicos o biológicos. Sin embargo, los riesgos de tipo psicosocial aún requieren un refuerzo en su reconocimiento en tanto aspectos importantes que definen el tipo de

ambiente laboral en cualquier organización (International Labour Organization, 2017).

En las últimas dos décadas, se han desarrollado de manera progresiva, políticas y programas públicos a nivel mundial para prevenir riesgos psicosociales en tanto se los ha definido como aquellos aspectos del diseño y gestión del trabajo que tienen el potencial de causar daños psicológicos o físicos en las personas (Weissbrodt, Arial, Graf, Iff y Giaque, 2018). De acuerdo con Bruère (2017) los riesgos psicosociales son también definidos como aquellos aspectos que pueden, a través de percepciones y experiencias, influir en la salud y el desempeño laboral. Además, pueden tener el potencial de causar daño psicológico o físico a los trabajadores incluso fuera de su entorno laboral. Dada la definición tan amplia de los riesgos psicosociales en entornos laborales, estos incluyen innumerables posibles factores de riesgo ocupacional (Díaz y Carrasco, 2018).

Se ha identificado que el origen de los riesgos psicosociales está en las interacciones que se dan entre trabajo, medio ambiente, contenido del trabajo, organización del trabajo, capacidades de los trabajadores, necesidades, cultura y trabajo extra personal (Chirico, et al., 2019).

Desde el enfoque de la psicología organizacional, el desarrollo sostenible de una empresa abarca variables psicosociales que promueven el desarrollo de las personas

dentro de la organización (Bao, Kapellusch, Merryweather, Thiese, Garg, Hegmann y Silverstein, 2016). Identificar las dimensiones del entorno organizacional y los factores de riesgo psicosocial que afectan los niveles de bienestar de los trabajadores, se traduce en un mejor conocimiento sobre la organización misma (Díaz y Carrasco, 2018).

Como se manifestó anteriormente, existen múltiples factores que desencadenan los riesgos psicosociales; principalmente se encuentra el estrés que, relacionado con el trabajo, tiene el potencial de afectar negativamente la salud física y psicológica de un individuo, así como la eficacia de una organización (Florea y Florea, 2016). Por lo tanto, el estrés es reconocido mundialmente como un gran desafío para la salud de los trabajadores y la salud de sus organizaciones (World Health Organization, 2020).

Debe mencionarse que, para la Organización Mundial de la Salud, el concepto de salud se entiende (desde el año 1948 hasta la actualidad) como un estado de bienestar físico, mental y social que trasciende la mera ausencia de enfermedad (World Health Organization, 1948). Para la misma institución, el estrés en entornos laborales se define como la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y capacidades y que desafían sus habilidades de

afrontamiento (World Health Organization, 2020).

De hecho, en 2014 el *European risk observatory report*, basado en una revisión de literatura, destacó los enormes costos económicos del estrés y de los riesgos psicosociales en general en tanto causas de absentismo, pérdida de productividad, costos de atención médica, costos de bienestar social en forma de pago de beneficios por discapacidad, entre otros aspectos que afectan la dinámica laboral en todo el mundo, no solamente en Europa (Chirico, 2017).

No obstante, a pesar que investigaciones como la anterior pretenden ser extensibles a territorios no europeos, es evidente que la mayor parte del conocimiento sobre riesgos psicosociales en ambientes laborales proviene de países industrializados (Salas, Quezada, Basagoitia, Fernandez, Herrera, Parra, Radon, 2015).

En este marco, el presente trabajo se planteó como objetivo realizar una evaluación de riesgos psicosociales en el contexto de una empresa ecuatoriana privada con centros de labores en cuatro ciudades del país: Cuenca, Quito, Guayaquil y Manta. Además, cabe destacar que el estudio se desarrolla en un momento histórico específico que es el de la experiencia mundial de la pandemia de la COVID-19 y, por lo tanto, este escenario influye potencialmente en los resultados obtenidos del proceso de investigación.

Problema

Según Leka, Jain, Iavicoli y Di Tecco (2015), en la Unión Europea la salud mental y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo han sido reconocidos como prioridades en salud y seguridad ocupacional. Sin embargo, se ha detectado que las acciones preventivas a nivel organizacional todavía fallan o no están presentes. De lo dicho, se destaca la necesidad de contar con investigaciones que determinen necesidades específicas por abordar.

En Colombia, Argentina, Chile, Uruguay y Centroamérica se identificó que la exposición a riesgos psicosociales es muy común entre hombres y mujeres. Los trabajadores en Chile (33,4% de mujeres y 16,6% de hombres) y Centroamérica (24,3% de mujeres y 19,1% de hombres) muestran más probabilidades de reportar mala salud auto percibida y menos probabilidades de hacerlo en Colombia (5,5% de mujeres y 4,2% de hombres). El porcentaje de trabajadores que notificaron lesiones ocupacionales fue <10% en todos los países. (Merino, Artazcoz, Cornelio, Itatí, Rojas, Martínez y Benavides, 2017).

En Ecuador, el estudio de los riesgos psicosociales se encuentra sectorizado por áreas profesionales. La empresa en la que se ha desarrollado el estudio pertenece a la industria de la construcción y, en este contexto, se carece de información

sistematizada, por lo que se evidencia la relevancia del trabajo.

Según Hofmann, Burke y Zohar, (2017), durante los últimos años ha tenido lugar un aumento significativo del estudio sobre los múltiples factores que inciden en el clima de seguridad laboral. No obstante, la línea de investigación que aborda los riesgos psicosociales en el trabajo ha cobrado una especial relevancia en contextos recientes.

En enero de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de una nueva enfermedad de implicaciones globales: la COVID-19, afección que fue considerada en tanto una situación de emergencia para la salud pública con implicaciones internacionales. En marzo del mismo año la OMS clasificó a la COVID-19 como una pandemia, hecho que obligó a las autoridades de salud pública de todo el mundo a realizar esfuerzos para contener el brote. La vivencia mundial de esta pandemia se entiende como la vivencia de una época de crisis que genera situaciones de estrés para toda la población (World Health Organization, 2020).

De acuerdo con Pfefferbaum y North (2020) las emergencias de salud pública pueden afectar la salud, la seguridad y el bienestar de las personas. Para los autores, estos efectos pueden traducirse en una variedad de reacciones emocionales, comportamientos poco saludables e

incumplimiento de las directivas de salud pública en personas que contraen una enfermedad y en la población general.

En el marco de esta especial circunstancia vivida por la pandemia de la COVID-19, cobra importancia el estudio de los riesgos psicosociales en varios contextos. De manera específica, se evidencia la importancia de analizar los factores de riesgo psicosocial que tienen lugar en el ámbito laboral, ya que el trabajo es una actividad fundamental para sostener las dinámicas sociales.

Materiales y Métodos

En el marco de un enfoque metodológico cuantitativo, el estudio tuvo un alcance descriptivo. Por otro lado, el diseño de estudio fue transversal (transeccional).

Sujetos de estudio: el estudio abarcó al personal de las áreas administrativa y operativa, que se encontraba laborando con relación de dependencia en la empresa al año 2020, población que sumó 128 personas. Se excluyó al personal con menos de seis meses de actividades laborales.

Como datos sociodemográficos de la población se puede destacar la participación de 105 hombres y 23 mujeres. Los empleados encuestados laboraban en la empresa

observada dentro de sus diferentes sedes: Cuenca, Durán, Guayaquil. Manta y Quito. Además, los rangos de edad contemplados por el instrumento de recolección de datos clasificaron a los participantes desde los 16 a los 53 años de edad o más.

Mediciones, pruebas y test

Se empleó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador. Este cuestionario valora aspectos asociados al riesgo psicosocial a través de una escala de respuestas tipo Likert con puntuaciones del 1 al 4. El cuestionario plantea 58 preguntas, las cuales se encuentran divididas en 8 dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y la dimensión otros puntos importantes, que incluye preguntas relacionadas con el acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida.

Sobre la fiabilidad y validez del instrumento, debe mencionarse que el Ministerio del Trabajo llevó a cabo las respectivas pruebas, con base en las cuales se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,967, por lo que el nivel de confiabilidad es alto. Por otro lado, el coeficiente r de Pearson fue mayor a

0,30 en todos los ítems del cuestionario, por lo que su validez queda también confirmada (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2018).

Las puntuaciones de cada cuestionario son agrupadas en terciles, proceso que permite clasificar el riesgo psicosocial por niveles “bajo”, “medio” y “alto” en sus diferentes dimensiones valoradas.

- **Bajo:** Implica el mínimo potencial de riesgo para la seguridad y salud, así como indica que no existen efectos nocivos a corto plazo (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2012).
- **Medio:** Indica un riesgo moderado en la seguridad y salud ocupacional, mismo que se evidencia con la presencia de efectos nocivos a mediano plazo (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2012).
- **Alto:** Implica un potencial riesgo con presencia de niveles intolerables de peligro que acarrearán inmediatos efectos nocivos para la salud e integridad física (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2012).

Resultados

A continuación, se presentan los resultados derivados de la aplicación del instrumento para diagnóstico de riesgo psicosocial a los 128 trabajadores del caso de estudio (total de trabajadores de la empresa). Cabe mencionar que los resultados se obtuvieron con la tabulación realizada en la matriz digital de procesamiento provista por el Ministerio del Trabajo de Ecuador, recurso que se caracteriza por la generación automática de un análisis de frecuencias y porcentajes respecto a la evaluación del riesgo psicosocial.

En la tabla 1 se muestra la distribución de la población de trabajadores de acuerdo al área de trabajo y al género. Se destaca que, en el área administrativa, el personal femenino es mayor al masculino, mientras en el área operativa sucede lo contrario

Tabla 1.

Distribución de la población por área de trabajo y género

	Masculino	Femenino
--	-----------	----------

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Área administrativa (N=32)	11	34,4	21	65,6
Área operativa (N=96)	94	97,9	2	2,1

En la tabla 2 se presenta información sobre los rangos de edad y la distribución de la población en los mismos según el área de trabajo. Se destaca que la mayoría de trabajadores del área administrativa se ubicó

en el rango de 35-43 años de edad, mientras que, en el caso del área operativa, la mayoría de trabajadores se ubicó en el rango de 25-34 años de edad.

Tabla 2.

Distribución de la población por área de trabajo y rangos de edad

	Área Administrativa (N=32)		Área Operativa (N=96)	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Rango de edad	16-24 años	1 3,1	6 6,3	
	25-34 años	7 21,9	37 38,5	
	35-43 años	15 46,9	31 32,3	
	44-52 años	4 12,5	14 14,6	
	53 o más años	5 15,6	8 8,3	

En la tabla 3 se muestra la evaluación del riesgo psicosocial en la población de estudio de manera global. Se evidencia que la mayoría (77%) está expuesta a un riesgo psicosocial bajo, es decir, aquel que implica un impacto potencial mínimo sobre la seguridad y la salud. No obstante, cabe mencionar que el 23% de la población fue diagnosticado con un riesgo medio y, además,

el 1% fue valorado con un riesgo alto. De dichos valores llama la atención que el acoso laboral, el liderazgo y el margen de acción y control fueron las dimensiones en las cuales se identificó mayores porcentajes de población con riesgo psicosocial. Además, existen porcentajes importantes de población con riesgo medio en dimensiones como la carga y ritmo de trabajo, desarrollo de

competencias, margen de acción y control, recuperación, acoso discriminatorio, acoso

laboral, condiciones de trabajo y doble presencia.

Tabla 3.

Niveles de riesgo psicosocial por dimensión en toda la población de estudio

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	69%	28%	3%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	63%	34%	2%
Dimensión 3. Liderazgo	66%	23%	12%
Dimensión 4. Margen de acción y control	54%	36%	10%
Dimensión 5. Organización del trabajo	77%	20%	3%
Dimensión 6. Recuperación	59%	37%	4%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	64%	34%	2%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	85%	15%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	70%	28%	2%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	56%	30%	13%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	82%	16%	2%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	81%	19%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	63%	34%	3%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	64%	27%	9%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	81%	16%	2%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	69%	27%	4%
Riesgo psicosocial global	77%	23%	1%

A continuación, se muestran los niveles de riesgo psicosocial diagnosticados en el grupo de trabajadores del área administrativa (tabla 4). Se evidencia que la mayoría de estos trabajadores (91%) mostró un riesgo

psicosocial bajo mientras que el restante 9% de la población presentó un riesgo medio.

Si se toma en cuenta el desglose de valores en cada dimensión del cuestionario, se puede destacar que liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo,

recuperación, acoso discriminatorio y laboral, doble presencia, estabilidad laboral y salud auto percibida fueron las dimensiones en las cuales se identificó riesgo psicosocial alto entre los trabajadores con funciones administrativas. Así mismo, el riesgo medio

fue valorado considerando el diagnóstico de dimensiones como la carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, recuperación, acoso laboral y condiciones de trabajo entre las más importantes dentro de este grupo de trabajadores.

Tabla 4.

Niveles de riesgo psicosocial por dimensión en los trabajadores del área administrativa

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	69%	31%	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	50%	50%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	84%	13%	3%
Dimensión 4. Margen de acción y control	81%	9%	9%
Dimensión 5. Organización del trabajo	81%	13%	6%
Dimensión 6. Recuperación	72%	25%	3%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	81%	19%	0%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	94%	6%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	88%	9%	3%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	75%	22%	3%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	100%	0%	0%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	94%	6%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	75%	25%	0%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	91%	3%	6%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	91%	6%	3%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	84%	13%	3%
Riesgo psicosocial global del área administrativa	91%	9%	0%

En la tabla 5 se muestran los niveles de riesgo psicosocial diagnosticados en el grupo de trabajadores del área operativa. La mayoría de estos trabajadores (72%) fue evaluada con riesgo psicosocial bajo. No obstante, debe mencionarse que el 27% de esta población fue evaluada con riesgo medio y el 1% con riesgo alto.

De lo dicho se destaca que las dimensiones de acoso laboral, liderazgo y margen de acción y control fueron las que agruparon a la mayor parte de población con riesgo alto y, aunque en menores porcentajes,

también se destacan como dimensiones de alto riesgo a la recuperación, carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, organización del trabajo, soporte y apoyo y, finalmente, acoso discriminatorio. En esta área las dimensiones que presentaron un porcentaje importante de la población en nivel de riesgo medio son margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, condiciones del trabajo, doble presencia, acoso discriminatorio, acoso laboral, salud auto percibida, desarrollo de competencias, carga y ritmo de trabajo y, finalmente, liderazgo.

Tabla 5.

Niveles de riesgo psicosocial por dimensión en la población del área operativa

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	69%	27%	4%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	68%	29%	3%
Dimensión 3. Liderazgo	59%	26%	15%
Dimensión 4. Margen de acción y control	45%	45%	10%
Dimensión 5. Organización del trabajo	75%	23%	2%
Dimensión 6. Recuperación	55%	41%	4%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	58%	40%	2%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	82%	18%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	65%	34%	1%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	50%	33%	17%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	76%	22%	2%

Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	77%	23%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	58%	38%	4%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	55%	34%	10%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	78%	20%	2%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	64%	32%	4%
Riesgo psicosocial global del área operativa	72%	27%	1%

Discusión

Si se considera que el objetivo general del presente trabajo fue evaluar los riesgos psicosociales dentro de una empresa privada, se destaca la mayoría de trabajadores demostró tener un riesgo bajo para su salud. Sin embargo, también se considera importante observar las dimensiones en las cuales el riesgo psicosocial alto y medio fue diagnosticado, ya que esto permitirá orientar futuros aportes de intervención para mejoras en salud ocupacional.

En este contexto, se identificó que las dimensiones en las cuales se agruparon mayores porcentajes de trabajadores con riesgo medio y alto fueron, en primer lugar, el acoso laboral; en segundo lugar, las dimensiones de liderazgo y margen de acción y control y, en tercer lugar, se ubicó la dimensión de la doble presencia (laboral – familiar). En consecuencia, las dimensiones

mencionadas pueden ser consideradas como factores de riesgo psicosocial en la población de trabajadores observada.

Según la investigación de Shetty y Nithyashree (2017), el acoso laboral es una problemática que requiere atención inmediata en entornos de trabajo. Destacan que, aunque la mayoría de empleados sufre alguna forma de acoso laboral, este no suele ser denunciado con frecuencia debido al temor que tendrían los trabajadores de perder sus plazas.

Respecto a la problemática del liderazgo que fue detectada como una de las dimensiones de alto riesgo en la población de estudio, puede mencionarse el aporte de Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe (2010), quienes identificaron que no es posible determinar con exactitud el estilo de liderazgo a partir de las variables del riesgo psicosocial y, además, del clima laboral, sino que también inciden otros factores en los que es preciso profundizar. Por su parte Orozco, Polo, Gutiérrez, Ibarra y Anaya (2019) concluyeron

sobre la relación entre liderazgo y riesgo psicosocial que los tipos de liderazgo pueden mitigar o disminuir de manera indirecta los factores de riesgo psicosocial; estos autores mencionan que el entrenamiento en conductas de liderazgo transformacional en los trabajadores puede ser una estrategia orientada a la disminución de los efectos de este tipo de riesgo en entornos laborales.

Si se consideran los factores de riesgo medio, se destaca la dimensión de recuperación como la más frecuente. Sobre este aspecto, se debe mencionar la importancia de generar espacios en los cuales los trabajadores recobren su energía vital para evitar indicadores de agotamiento o percepción de esta afección entre los empleados. De acuerdo con el análisis multinivel desarrollado en el estudio de Kim, Park y Headrick (2018) los espacios de relajación, socialización y los micro-descansos cognitivos son factores relacionados con efectos positivos en el desempeño laboral, destacándose en dicho estudio que los descansos para la ingesta nutricional no tendrían efectos significativos. Se entiende que los espacios mencionados resultan importantes en tanto inciden en la habilidad de recuperación de los trabajadores de la población observada.

Por otro lado, respecto al objetivo de evaluar el riesgo psicosocial en áreas de trabajo distintas (administrativa y operativa),

se obtuvo como hallazgo que los trabajadores del área administrativa presentaron porcentajes menores de la población ubicados en rangos de riesgo psicosocial alto que los del área operativa. Además, las dimensiones de margen de acción y control, así como la del desarrollo de competencias se identificaron como factores de riesgo psicosocial del área administrativa mientras el acoso laboral y el margen de acción y control que tienen los trabajadores fueron los factores de riesgo psicosocial del área operativa.

A propósito de dichos hallazgos, debe mencionarse que se encontró escasa evidencia científica de estudios orientados a analizar el riesgo psicosocial laboral considerando las diferencias de roles asignados a cada área de trabajo. Sin embargo, entre la literatura disponible se pueden destacar aportes como los de Stauder, Nistor, Zakor, Szabó, Nistor, Ádám y Konkoly (2017), quienes desarrollaron una investigación en la que subrayan la existencia de perfiles de riesgo psicosocial específicos de acuerdo al sector de actividad laboral que se tome como criterio de referencia. Los autores destacaron dimensiones como la demanda emocional y la falta de influencia en el trabajo como las de mayor riesgo psicosocial en algunas áreas laborales. Así mismo, el trabajo de Fernandes y Pereira (2016) subraya que los entornos profesionales exigentes dan lugar a una mayor incidencia de sintomatología física asociada al estrés en trabajos que involucran un trabajo

manual u operativo. Las demandas laborales, en particular las cuantitativas, y los duros ritmos de trabajo impuestos, se identificaron entre los factores asociados a riesgos laborales.

Conclusiones

Con base en los hallazgos se puede concluir que, en la empresa observada, la mayoría de trabajadores presenta niveles bajos de riesgo psicosocial. No obstante, se debe mencionar que en el grupo de trabajadores en el que sí se identificaron riesgos de tipo medio y alto, los factores de riesgo se relacionan con las dimensiones del acoso laboral y la recuperación.

Así, también se concluye que el área operativa de la empresa es en la que los trabajadores perciben mayor presencia de riesgo psicosocial y, específicamente, se identifican como factores de riesgo en esta área a las dimensiones del acoso laboral y el margen de acción y control. Por otro lado, aunque la mayoría de trabajadores del área administrativa también presentó riesgo psicosocial bajo, se puede destacar entre las dimensiones de riesgo al margen de acción y control y al desarrollo de competencias.

Finalmente, cabe destacar que la evaluación del riesgo psicosocial obtenida es importante en tanto permite generar futuras

propuestas de intervención para la prevención de problemáticas asociadas a los factores de riesgo citados y, además, posibilita reforzar el conocimiento de las necesidades específicas de los trabajadores en cada área de labores.

Bibliografía

- Adisesh, A. (2018). 1658c The ilo list of occupational diseases and the who icd. *Occupational and Environmental Medicine* (75), A230.3-A230. doi:10.1136/oemed-2018-ICOHabstracts.653.
- Bao, S., Kapellusch, J., Merryweather, A., Thiese, M., Garg, A., Hegmann, K. & Silverstein, B. (2016). Relationships between job organisational factors, biomechanical and psychosocial exposures. *Ergonomics*, 59(2), 179-194. doi:10.1080/00140139.2015.1065347.
- Bruère, A. (2017). Physical Effects of Psychosocial Risks: Opportunities and Limits of the Occupational Risks Compensation Legal Framework. En L. Lerouge (Ed.), *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*. Springer, Cham.

doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-63065-6_22.

- Chirico, F. (2017). The forgotten realm of the new and emerging psychosocial. *Journal of Occupational Health*, 433-435. doi:10.1539/joh.17-0111-OP.
- Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S. & Magnavita, N. (2019). Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health* (16), 1-14. doi:10.3390/ijerph16142470.
- Cifre, E., Salanova, M. & Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*(82), 28-36.
- Collins, J. & O'Sullivan, L. (2015). Musculoskeletal disorder prevalence and psychosocial risk exposures by age and gender in a cohort of office based employees in two academic institutions. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 46, 85-97. doi:10.1016/j.ergon.2014.12.013.
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D. & Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 18(2), 7-17.
- Díaz, F. & Carrasco, M. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>.
- Fernandes, C. & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50(24), 1-14. doi:10.1590/S1518-8787.2016050006129.
- Florea, R. & Florea, R. (2016). Individual and Organizational Implications of Work-related Stress. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 28-33.
- Hofmann, D., Burke, M. & Zohar, D. (2017). 100 years of occupational safety research: From basic protections and work analysis to a multilevel view of workplace safety and risk. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 375-388. doi:10.1037/apl0000114
- International Labour Organization. (2017). Psychosocial risks, stress and violence in the world of work. *International Journal of Labour Research*, 8.
- Jain, A., Leka, S. & Zwetsloot, G. (2018). Work, Health, Safety and Well-Being: Current State of the Art. *Nature Public*

- Health Emergency Collection*, 1-31.
doi:10.1007/978-94-024-1261-1_1
- Kim, S., Park, Y. & Headrick, L. (2018). Daily Micro-Breaks and Job Performance: General Work Engagement as a Cross-Level Moderator. *Journal of Applied Psychology*, 1-55.
doi:10.1037/apl0000308
- Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S. & Di Tecco, C. (2015). An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future. *BioMed Research International*, 1-18.
doi:10.1155/2015/213089
- Merino, P., Artazcoz, L., Cornelio, C., Itatí, M., Rojas, M., Martínez, D., . . . Benavides, F. (2017). Work and health in Latin America: results from the working conditions surveys of Colombia, Argentina, Chile, Central America and Uruguay. *Occupational and Environmental Medicine*(74), 432-439. doi:10.1136/oemed-2016-103899
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2012). Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito.
- Orozco, C., Polo, J., Gutiérrez, O., Ibarra, G. & Anaya, A. (2019). Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande, Jalisco. *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(3), 343-359.
doi:10.14482/sun.35.3.613.621.
- Pfefferbaum, B. & North, C. (2020). Mental Health and the Covid-19 Pandemic. *The New England Journal of Medicine* (383), 510-512.
doi:10.1056/NEJMp2008017
- Potter, R., O'Keeffe, V., Leka, S., Webber, M. & Dollard, M. (2019). Analytical review of the Australian policy context for work-related. *Safety Science*, 37-48.
doi:https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.09.012
- Ramazzini, B. (s.f.). *De Morbis Artificum Diatriba*. Recuperado el 6 de agosto de 2020, de <https://archive.org/details/bernramazzinide00porzgoog>
- Salas, M., Quezada, S., Basagoitia, A., Fernandez, T., Herrera, R., Parra, M., . . . Radon, K. (2015). Working Conditions, Workplace Violence, and Psychological Distress in Andean Miners: A Cross-sectional Study Across Three Countries. *Annals of Global Health*, 81(4), 465–474.

- doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.aogh.2015.06.002>
- Shetty, A. & Nithyashree, B. (2017). Workplace Harassment among Employees: An Explorative Study. *Archives of Medicine and Health Science*, 5, 187-90.
- Stauder, A., Nistor, K., Zakor, T., Szabó, A., Nistor, A., Ádám, S. & Konkoly, B. (2017). Quantifying Multiple Work-Related Psychosocial Risk Factors: Proposal for a Composite Indicator Based on the COPSQ II. *International Journal of Behavioral Medicine*, 24, 915–926. doi:10.1007/s12529-017-9651-6.
- Utzet, M., Llorens, C., Moriña, D. & Moncada, S. (2020). Persistent inequality: evolution of psychosocial exposures at work among the salaried population in Spain between 2005 and 2016. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. doi:10.1007/s00420-020-01609-3.
- Weissbrodt, R., Arial, M., Graf, M., Iff, S. & Giauque, D. (2018). Preventing psychosocial risks at work: An evaluation study of labour inspectorate interventions. *Safety Science* (110), 355-362.
- World Health Organization. (1948). *Constitution of the World Health Organization*. Geneva.
- World Health Organization. (2020). *Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak*. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331490/WHO-2019-nCoV-MentalHealth-2020.1-eng.pdf>
- World Health Organization. (2020). *Occupational health*. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/topics/risks_psychosocial/en/
- World Health Organization. (2020). *Occupational health*. Recuperado el 31 de 08 de 2020, de Stress at the workplace: https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en