

## Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?

---

Mariela Rodríguez  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
marimrodriguez@hotmail.com

### RESUMEN

Los factores psicosociales han cobrado especial importancia en los últimos años, dado que los estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud especialmente en la población trabajadora. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo: determinar los factores psicosociales de riesgo a los cuales se exponen los trabajadores del área administrativa de una empresa del sector químico, a fin de conocer la problemática y plantear alternativas en beneficio de la salud de los trabajadores. Para ello, se utilizó el método Ista21, el cual mide la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo psicosocial: Exigencias Psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. Se trató de una investigación enmarcada en un diseño transeccional descriptivo. De las seis dimensiones estudiadas, la que representó una situación desfavorable para los trabajadores fue la estima, la inseguridad en el trabajo y las exigencias psicológicas. Se concluye que los factores psicosociales no son nada nuevo; por el contrario, han existido paralelamente con el trabajo y sus cambios en el tiempo, pero debe reconocerse que ha sido más recientemente cuando han adquirido una mayor relevancia.

**Palabras clave:** Factores de riesgo, factores psicosociales, trabajo.

## Psychosocial factors of labor risk ¿new times, new risks?

---

Mariela Rodríguez  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
marimrodriguez@hotmail.com

### ABSTRACT

Psychosocial factors have become specially important in the last years, thus studies about stress and its consequences have shown the raise of health problems, specifically in working people. The first objective of the present research work is to determine the risk psychosocial factors to which the administration area workers of a chemistry sector enterprise are exposed to. The second objective is to propose alternatives that benefit the workers' health. For such purposes the Istars21 method was used. This method is employed to measure 6 large groups of psychosocial risk factors: Psychological restrictions, active work and development possibilities, insecurity, social support and leadership quality, double presence and esteem. The research was framed within a descriptive transactional design. From the 6 dimensions studied, 3 reflected unfavorable situations for the workers: Esteem, insecurity at work and psychological restrictions. From these results, it can be concluded that the psychosocial factors are not new at all; on the contrary, they have existed together with the work activity and its changes along the time, but it must be recognized that it is only in more recent periods that their relevance has been noticed.

**Key words:** Risk factors, Psychosocial factors, Work.

## Introducción

Históricamente el trabajo ha representado a las sociedades en sí mismas, pues es el hecho que distingue al ser humano en su quehacer, y le otorga al colectivo una caracterización propia. Así, con el devenir de los tiempos, hombres y mujeres han estado sometidos a situaciones referidas al trabajo, las cuales implican, inevitablemente, la inminencia de una situación de riesgo para su salud o su vida.

El riesgo en el trabajo, representa la probabilidad de accidentarse o enfermarse como consecuencia de la actividad que se realiza o el medio en el cual se permanece durante el desempeño de la misma.

Innegable es que en todo centro de trabajo, independientemente del tipo de actividad a la cual se dedique o el tamaño del mismo, estarán presentes situaciones que generan riesgos, los cuales según Janaina (2000:126) son “elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo”.

Dentro de este contexto, los factores psicosociales han cobrado especial importancia en los últimos años, por cuanto los estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el

crecimiento de afecciones de salud en la población y particularmente en la población trabajadora, en la cual la exposición a condiciones laborales deteriorantes alcanza cifras significativas que pueden catalogarse como un problema emergente de la Salud Pública, y particularmente de Salud Ocupacional.

En palabras de Moncada y otros (2007), se reafirma esta idea cuando señalan:

“Para la salud laboral, los factores de riesgo psicosocial representan un campo de creciente interés, especialmente desde que en las últimas décadas la investigación epidemiológica ha aportado fuertes evidencias de su impacto sobre la salud. Sin embargo, no se trata de un hecho nuevo. Lo que la investigación ha identificado como “factores de riesgo psicosocial” no es más que condiciones de trabajo, estrechamente relacionadas con su organización, que son causa de enfermedad. Cuando utilizamos la jerga técnica “factores psicosociales” estamos hablando de ritmos e intensidad de trabajo excesivo, tiempos incontrolables, desconsideración y ninguneo, trato injusto, futuro inseguro; en definitiva de condiciones de trabajo alienantes que no permiten el aprendizaje, el crecimiento y la autonomía, y dificultan que “ejercemos” también en el trabajo de aquello que realmente somos: seres sociales y creativos

capaces y deseosos de aprender y decidir sobre nuestra vida cotidiana y nuestro futuro. Lo “nuevo” es pues que hoy tenemos mayor conocimiento y experiencia que nunca acerca del daño que la organización insaludable del trabajo puede provocar. Y hay que aprovecharlo”. (p.35)

Así es como se inicia este trabajo, resaltando que realmente los factores psicosociales no son una situación nueva, sino que han estado ocultos o disimulados ante otros muchos riesgos laborales que parecían gozar de mayor protagonismo. Ha sido con el avance o crecimiento que ha tenido en los últimos años la Salud Ocupacional y específicamente, el tema de los factores psicosociales, que ha motivado el desarrollo de este trabajo. El mismo, busca determinar los factores psicosociales de riesgo a los cuales se exponen los trabajadores del área administrativa de una empresa del sector químico, a fin de conocer la problemática y plantear alternativas en beneficio de la salud de los trabajadores. Para ello, inicialmente se presenta una revisión teórica de los principales referentes consultados sobre el tema y que sustentan el presente trabajo; y seguidamente se exponen la metodología y los resultados obtenidos en el estudio de caso.

## **Los Factores Psicosociales de Riesgo: Algunas Reflexiones**

Una opinión crítica acerca de los factores psicosociales de riesgo, radica en la ignorancia e indiferencia con que mayormente son abordados estos casos; todo sumado al hecho de que los factores psicosociales a diferencia de otros agentes de riesgo, como los químicos o físicos, no pueden ser identificados plenamente en el lugar de trabajo de forma objetiva, así como son imposibles de ser medidos sobre una base cuantitativa predefinida previamente por alguna normativa legal.

Al respecto, el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2008) señala:

“La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas)”.  
(en línea)

Los factores de riesgo se presentan durante la interacción del individuo con el medio laboral, razón por la cual, absolutamente ninguna persona que trabaje estará exenta de resultar afectada por ellos. En este medio ambiente de trabajo se mezclan los componentes genéticos, psicológicos, sociales y diferentes circunstancias que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores.

Según Álvarez (2006), en el ámbito laboral, los factores psicosociales de riesgo se definen como:

“Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo”. (p.53)

Sin embargo, ante tales condiciones, no todos los trabajadores reaccionan de idéntica manera, por el contrario, sus propias habilidades para manejar las situaciones relacionadas con las actividades que desempeñan y el entorno que les rodea, determinan importantes diferencias entre la posibilidad o no de resultar afectado.

Obviamente, que al manifestarse en el entorno laboral, los factores psicosociales implican también: todas aquellas conductas determinadas por las cos-

tumbres, los valores, las creencias y tradiciones; o la particular cultura organizacional que caracterice a esa organización; la cual determina la interacción entre sus miembros y que obviamente ejercen influencia sobre éstos, comprometiendo en muchos casos, su estabilidad psíquica o emocional.

Según Álvarez (2006:54) entre los factores psicosociales se incluyen: “La carga mental de trabajo, la autonomía temporal, el contenido del trabajo, la supervisión – participación, la definición de rol, el interés por el trabajador, las relaciones personales y los turnos rotativos”.

En términos de Bohlander, Snell y Sherman (2001:500), “las causas de las tensiones son muchas; sin embargo, las principales son cargas de trabajo y presiones excesivas, despidos, reestructuración organizacional y las condiciones económicas globales”.

El entorno laboral en sí mismo, así como la diversidad de situaciones que se generan a partir de la interacción humana en el trabajo; además de las exigencias del puesto de trabajo, los mismos procesos de trabajo, las maquinarias y horarios, son elementos que se conjugan para originar en el trabajador “tensiones” que en un plazo dado puedan desencadenar padecimientos psicológicos o mentales, y emocionales, manifiestos en

distintos trastornos como: insomnio, pérdida del apetito, depresión, alteración nerviosa, ansiedad, etc. Al respecto Villalobos (2004) plantea:

“Los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico”. (p.199)

Los factores psicosociales de riesgo son complejos, dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, abarcando muchos aspectos, algunos de éstos se refieren al trabajador particularmente mientras que otros están ligados a la influencia de factores externos tales como: la situación socioeconómica, la inseguridad, la realidad política de los países; que aunque siendo ajenas al lugar de trabajo propiamente, mantienen una importante repercusión sobre el individuo.

Visto de este modo, los factores psicosociales, no resultan tan novedosos; por el contrario, mientras ha existido el trabajo han estado allí, sólo que desapercibidos. Es recientemente

que se ha dirigido la mirada hacia el estudio de estos factores, que indudablemente han prevalecido a lo largo de la historia del trabajo; sólo que ante la inminencia de los riesgos que caracterizaban a las empresas modernas, pues no había espacio para reconocer la presencia de lo psicosocial en el trabajo. Es ahora, cuando ha evolucionado, no sólo el marco legal en materia de Seguridad y Salud Laboral y sus Instituciones, sino las técnicas y maneras de hacer prevención, así como la formación de especialistas en esta área, y consecuentemente, la identificación, evaluación y control de situaciones, que habiendo existido desde siempre, hoy han tomado nombre propio y son objeto a nivel mundial de múltiples investigaciones.

### **Modelo de Demandas – Control: Enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos**

El Modelo Demandas – Control es un referente teórico esencial para explicar los factores psicosociales. Por ser considerado el estrés laboral como un desajuste entre “persona y entorno”, y obviamente como la respuesta principal generada por la exposición a factores psicosociales en el trabajo, se expone el Modelo de Demanda Control, el cual explica

adecuadamente esta interacción entre las exigencias del trabajo y la posibilidad de respuesta del individuo.

### **Hipótesis de la Tensión de Trabajo**

Según Karasek, citado en Organización Internacional del Trabajo, (2001:06) este modelo “se basa en las características psicosociales del trabajo: las demandas psicológicas que éste plantea y una cierta combinación de control de las tareas y uso de las capacidades (la llamada latitud de toma de decisiones)”.

Así explica que:

La primera hipótesis es que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y en cambio es escasa la latitud de toma de decisiones del trabajador. Estas reacciones indeseables, de tipo estrés, que se producen cuando la actuación se combina con limitadas oportunidades para actuar o para afrontar el estresor, se denominan “tensión psicológica”.

En términos de este autor, “si bien se necesita un cierto nivel de exigencias para aprender cosas nuevas y tener un rendimiento eficaz en el trabajo (es decir, el interés), un nivel demasiado alto es evidentemente perjudicial” (Ob. Cit.).

La idea planteada anteriormente sobre el modelo de demanda psicológica propuesto por Karasek, citado en Organización Internacional del Trabajo, (Ob. Cit.), se explicará seguidamente a través de la Hipótesis de Aprendizaje Activo.

### **Hipótesis de Aprendizaje Activo**

“Cuando el control sobre el trabajo es elevado y también son elevadas las demandas psicológicas, pero no abrumadoras, los efectos sobre el comportamiento que se predicen son el aprendizaje y el crecimiento (es decir, la hipótesis de aprendizaje activo)”. Karasek, citado en Organización Internacional del Trabajo, (Ob. Cit.)

Por otro lado, el modelo de demandas/control predice que “las situaciones de escasa exigencia y escaso control provocan un entorno de trabajo muy poco motivador que conduce a un aprendizaje negativo o a una pérdida gradual de capacidades adquiridas con anterioridad” (Ob. cit.).

Tal como plantea el modelo, la lógica de las hipótesis no puede limitarse a un formato unidimensional:

Hay que conservar la distinción entre la latitud de toma de decisiones y los estresores psicológicos, ya que el modelo predice tanto el aprendizaje como la tensión del trabajo, desde dos combinaciones distintas de demandas

y control que no se prestan a una simple adición matemática. Karasek, citado en Organización Internacional del Trabajo, (Ob. Cit.)

“El control del trabajo no es un mero estresor negativo, y las exigencias y retos que se asocian a la falta de control, no se asocian a un incremento del aprendizaje” (Ob. cit.). Poner la latitud de toma de decisiones por encima del proceso de trabajo reducirá el estrés del trabajador, pero incrementará su aprendizaje, mientras que las demandas psicológicas incrementarían tanto el aprendizaje como el estrés.

Esta distinción entre demandas y control, tal como señala Karasek, citado en Organización Internacional del Trabajo (Ob. cit.) permite comprender la predicción de los efectos de la responsabilidad en el trabajo, las exigencias del mismo y el trabajo a destajo:

- La “responsabilidad”, en la que en la práctica se combinan un alto nivel de exigencias y una amplia latitud de toma de decisiones;
- Las “exigencias cualitativas del trabajo”, donde se mide también la posibilidad de tomar decisiones sobre qué capacidades se han de emplear.
- El “trabajo a destajo”, en el que la latitud de toma de decisiones para trabajar más deprisa com-

porta casi directamente un incremento de las exigencias.

### **Exposición a los Factores Psicosociales de Riesgo: Un caso de estudio**

El interés por la temática despertó la inquietud por incursionar en el estudio de un hecho real, por ello se indagó teóricamente sobre el tema a fin de sustentarlo y se concretó el trabajo con la aplicación de un instrumento de evaluación de Factores Psicosociales. Se utilizó la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) ISTAS 21.

La empresa objeto de estudio forma parte de un grupo industrial, el cual concentra su actividad principalmente en los campos de: Química de la construcción y de los adhesivos.

La empresa se encarga de la producción y comercialización de químicos para la construcción, que tienen aplicación en diversos momentos de un proceso constructivo, en construcciones nuevas, mantenimiento y reparación de estructuras antiguas, obras de infraestructura, etc.

La investigación se planteaba como propósito principal, determinar los factores psicosociales de riesgo a los

cuales se exponen los trabajadores del área administrativa de una empresa del sector químico, a fin de conocer la problemática y plantear alternativas en beneficio de la salud de los trabajadores. En tal sentido, simultáneamente se evaluaron los factores de riesgos psicosociales, se determinaron las dimensiones críticas que afectan principalmente a los trabajadores del área administrativa y; finalmente, se propusieron recomendaciones para disminuir la magnitud de los riesgos detectados.

Considerando el problema planteado, el mismo corresponde a un Diseño No Experimental, dado que se pretende observar el fenómeno en su ambiente natural. En cuanto al tipo de investigación, la misma correspondió a una investigación transeccional o transversal, ya que recopila datos en un momento único, no pretende hacerlo en varias etapas a lo largo del tiempo. Específicamente se trata de un Diseño Transeccional Descriptivo, ya que está dirigido a estudiar un fenómeno específico que tiene lugar en un caso real.

En cuanto a la población y muestra, el método de muestreo utilizado fue No Probabilístico; el cual estuvo basado plenamente en el juicio del investigador. Específicamente se utilizó un muestreo por conveniencia, en el cual el investigador tomó la muestra seleccionando los elementos que le resultaban típicos

de la población, quedando a juicio del mismo la representatividad de las unidades seleccionadas. En tal sentido, se analizó a todos los trabajadores del Departamento de Finanzas de la empresa, durante el último trimestre del año 2008.

La selección de este Departamento obedeció a razones de conveniencia para la investigación; debido a que el mismo engloba un significativo número de actividades de cierto nivel de responsabilidad relacionadas con el control interno de la empresa, el manejo administrativo y contable de los recursos, la gestión de costos y el control de la información. Adicionalmente, las tareas que desempeñan los trabajadores de esta área se caracterizan por: la diversidad, la necesidad de actualización constante y la rapidez de respuesta, las cuales se consideran variables de incidencia nociva sobre la salud. En total, la muestra estudiada estuvo conformada por los diez empleados que integran esta área, los cuales en general tienen asignadas importantes responsabilidades; lo cual hacía presumir la exposición nociva a factores psicosociales.

### **El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) ISTAS 21**

Para la evaluación de riesgos psicosociales se recomienda utilizar

métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo, y no a las características de las personas; el método Istas21, es una herramienta de origen danés que fue desarrollada por una entidad de reconocido prestigio a nivel internacional, orientada a la evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial para fundamentar una metodología de prevención, es decir pretende ser un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Este método está debidamente diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. El método Istas 21 es definido por Moncada y otros (2002) como:

“Un cuestionario individual, que no evalúa al individuo, sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial, a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación. Por ello, las respuestas al cuestionario son anónimas y debe garantizarse su confidencialidad. Los datos deben ser tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales”. (p. 13)

Pues bien, como instrumento de recolección de información se utilizó

la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Istas 21, que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Los mismos son:

- Exigencias Psicológicas.
- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.
- Inseguridad.
- Apoyo social y calidad de liderazgo.
- Doble presencia.
- Estima.

Cada uno de estos grupos, recibe el nombre de dimensión psicosocial, que a su vez, es denominado “apartado”, quedando entonces, el instrumento conformado por seis apartados; para cada uno de los cuales existe una puntuación preestablecida, lo cual determina el resultado obtenido, según tres escalas: Una verde, que indica un nivel de exposición tolerable para la salud, una amarilla, que representa un nivel de exposición psicosocial intermedio, y otra roja, que corresponde con un nivel de exposición desfavorable o nocivo, tal como se muestra en la tabla Nº 1.

Tabla N° 1  
 Tabla de Puntuaciones Cuestionario Iastas 21.

Apartado	Dimensión Psicosocial	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
		Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias Psicológicas	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 20
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble Presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima	De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Fuente: Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. (2003).

### Resultados Obtenidos: Análisis y Comentarios

Una vez aplicado el instrumento Iastas 21 y totalizados los resultados, se procedió a establecer conclusiones por cada apartado o dimensión psicosocial.

En relación al apartado N° 1: Exigencias Psicológicas. En el mismo se destaca que el 70% de los encuestados se ubicaron en el nivel rojo de la escala propuesta por Iastas 21, lo cual significa que se encuentran en un nivel de exposición psicosocial desfavorable para la salud. Los tra-

bajadores de esta área generalmente tienen que trabajar con rapidez, pues en algunos casos, de la culminación de sus tareas dependen las del resto de la organización, quienes esperan impacientes por la finalización del trabajo. También es común que tengan que tomar decisiones importantes, de las cuales dependen las inversiones del negocio, así como posibles márgenes de ahorro en infraestructura tecnológica o recursos; adicionalmente, con frecuencia tienen que proponer ideas nuevas, estando obligados a controlar diversas actividades simultáneamente.

Seguidamente, en el apartado Nº 2: Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo, el 80% de los sujetos se ubica en el nivel amarillo, lo cual representa que el nivel de exposición psicosocial es intermedio, y un 20% en el nivel verde, según el cual este factor no represente riesgo para la salud del trabajador. El apartado Nº 2 indica, qué nivel de influencia o margen de autonomía se posee en la forma de realizar el trabajo, además busca identificar si el trabajo otorga posibilidades para aplicar las habilidades y conocimientos o no tiene sentido, y si se puede adaptar el horario a las necesidades familiares. Tal como se ha observado, estas variables no parecen ser problema para los trabajadores aún; sin embargo, ese 80% ubicado en el nivel amarillo debe ser considerado como una alerta, que cambiando un poco las circunstancias podría desplazarse hacia el nivel rojo, si no se toman ciertos correctivos. Tales resultados no son todavía del todo negativos, considerando que se ha demostrado que esta es la dimensión que tiene más efecto negativo en la salud, tanto física como mental.

En cuanto al **apartado Nº 3: Inseguridad**, el 70% de los encuestados se ubica en el nivel rojo; esto significa que tal dimensión representa una situación desfavorable para la salud de los trabajadores. Esta dimensión va más allá de la inseguridad contractual

para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional o de departamento contra la voluntad de los trabajadores y trabajadoras. La alta inseguridad en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud, y en este caso, resulta ser una dimensión que requiere ser considerada por la empresa, ya que definitivamente está incidiendo desfavorablemente en la mayoría de los trabajadores.

**El apartado Nº 4: Apoyo social y Calidad de Liderazgo**, según éste 50% de los encuestados se ubica en el intermedio (color amarillo), pero 40% se ubica en nivel rojo, lo cual no es nada despreciable. Considerando que estas variables se centran en las habilidades de los superiores para dirigir el trabajo y en el apoyo que se puede recibir de éstos y de los subordinados, y que la falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los riesgos psicosociales; se deberían ejecutar acciones de tal manera que la mayoría de los trabajadores no se mueva hacia el nivel rojo (desfavorable). Todavía esta es una situación de alerta, pero debería ser atendida por la organización.

**El apartado Nº 5: Doble Presencia**, mide una variable muy interesante, ya que tal dimensión está referida a las diferencias que caracterizan al trabajo desempeñado por el hombre o la mujer.

Generalmente, las mujeres trabajadoras se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, con lo que efectúan un mayor esfuerzo de trabajo total en comparación con los hombres. El 50% de los encuestados se ubica en el nivel rojo (desfavorable a la salud), mientras que 20% está en un nivel amarillo y otro 30% en el nivel verde. Visto de este modo, la doble presencia resulta una situación que atenta contra la salud de los encuestados. Importante es destacar que la diferencia entre las actividades que la sociedad ha asignado en función al género, es una variable que incide de manera significativa en la salud de las mujeres trabajadoras; estudios de género y trabajo, así lo destacan, y este caso no arrojó nada distinto.

La siguiente situación resulta crítica, pues tal como muestra el apartado N° 6: Estima, el 90% de los encuestados se ubicó en el nivel rojo. La Estima se refiere al respeto y el reconocimiento, al apoyo adecuado y al trato justo, se considera que la falta de estima en el trabajo supone una situación de riesgo importante para la salud. Tal como se aprecia, la gran mayoría de los trabajadores no siente que su trabajo sea reconocido o que reciban un trato justo y adecuado, situación que atenta con la salud y el bienestar de los mismos.

## Discusión final

Tal como se aprecia las dimensiones más críticas resultaron: En primer lugar, Estima (apartado N° 6) con un 90% de los encuestados ubicados en este nivel de peligrosidad para la salud; en segundo y tercer lugar, Exigencias Psicológicas (apartado N° 1) e Inseguridad (apartado N° 3) con un 70% respectivamente, ubicados en nivel rojo o desfavorable. Se trata de 3 áreas de significativa influencia en el trabajo desempeñado por los empleados objeto de estudio, y potencialmente causantes de daños para su salud.

Sin embargo, también se registró un alarmante 80% en un nivel intermedio para el trabajo activo y posibilidades de desarrollo (apartado N° 2), lo cual contradice el deber ser de las actividades de esta área, que son apreciadas como retadoras y estimulantes.

Importante es destacar que trabajadores expuestos a estas condiciones, están sometidos a situaciones sumamente desfavorables. El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

Tal como expone Guerrero (2003):

“La incidencia del estrés sobre la salud es compleja y puede inducir

directamente efectos psicológicos y fisiológicos que alteran la salud (trastornos de ansiedad, del estado de ánimo y psicofisiológicos), aunque también puede incidir de modo indirecto a través de conductas no saludables o estrategias de afrontamiento nocivas como beber alcohol, conductas de riesgo, etc. De igual modo, el estrés puede inhibir conductas relacionadas con la salud como llevar una vida sana a través del ejercicio físico. Parece pues que el estrés se puede asociar a una reducción de conductas de salud y a un incremento de conductas nocivas para éstas". (p. 147)

Finalmente y considerando los resultados obtenidos y los referentes teóricos revisados, se recomienda a esta organización revisar aquellos aspectos que tienen que ver con el tiempo de ejecución de las tareas, los horarios y la planificación de actividades así como el reconocimiento y trato justo al trabajo realizado, pues evidentemente son las situaciones que primordialmente están perjudicando a los trabajadores del Departamento Finanzas de esta empresa y que pueden incidir de manera negativa sobre su salud. No se puede exponer a los trabajadores a situaciones estresantes, desmotivantes o alienantes sin que su salud resulte resentida. Enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, neurológicas, y trastornos de comportamiento están asociados a este tipo de factores de riesgo; razones por las cuales su tratamiento adecuado a fin

de lograr la prevención de estas enfermedades, se hace indispensable sobre todo en estos tiempos, donde las presiones de tiempo, organizacionales, y exigencias profesionales, familiares o personales son cada vez mayores.

Este estudio es sólo un aporte más a la temática de los factores psicosociales; la cual actualmente se ha desarrollado de manera importante; por lo cual, sin tratarse de nuevos riesgos, evidentemente se está ante un nuevo tiempo en el cual mucho se ha avanzado en materia de prevención y protección de la salud de los trabajadores.

### Referencias bibliográficas

- ÁLVAREZ FRANCISCO .2006. **Salud Ocupacional**. Editorial Ecoe. Bogotá. Colombia.
- BOHLANDER GEORGE, SNELL SCOTT Y SHERMAN ARTHUR .2001. **Administración de Recursos Humanos**. International Thomson Editores. Decimosegunda Edición. México.
- GUERRERO, ELOÍSA. 2003. **Análisis pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario**. Anales de Psicología. Murcia. España. pp. 145-158.
- INSTITUTO NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. 2008. **NTP: 703 El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales**. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España. Fuente: <http://www.insht.es/InshtWeb/>

Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\_703.pdf (Consultado el 18-12-2008).

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD .2003. **Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). ISTAS 21. Adaptación para el Estado Español.** Paralelo Edición. España.

JANAINA CAMILO .2000. **Manual de Seguridad e Higiene Industrial.** Editorial Limusa. México DF.

MONCADA SALVADOR, LLORENS CLARA, GIMENO XAVIER, FONT ARIADNA .2007. **Exposición laboral a riesgos psicosociales en la población asalariada española.** Revista Estado de la Cuestión. España. pp.35 – 45.

MONCADA SALVADOR, LLORENS CLARA Y KRISTENSEN TAGE .2002. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Fuente: [http://www.istas.net/istas21/m\\_metodo\\_istas21.pdf](http://www.istas.net/istas21/m_metodo_istas21.pdf) / (Consultado el 24 - 02 - 2008)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .2001. **Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. Fuente: <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/Index.htm> / (Consultado el 23 - 05- 2008).

VILLALOBOS GLORIA .2004. **Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa.** Revista Ciencia y Trabajo. No. 14. Bogotá. Colombia. pp. 197-201.