



Especialización en Psicología Laboral

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES TÉCNICOS Y JEFES DE ÁREA DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA

Jonathan, V. Almeida Bercela

Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador

Programa: Especialización en Psicología Laboral

Línea: Factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales.

Tutor: Psic. Isabel Cárdenas

Almeida Bercela Jonathan Vinicio

psic.jonathanalmeida@gmail.com

Jonathan, V. Almeida Bercela
Universidad Internacional SEK,
Quito, Ecuador

Programa: Especialización en
Psicosociología Laboral

Línea: Factores de riesgo
psicosocial y riesgos psicosociales.

Tutor: Psic. Isabel Cárdenas

Jonathan, V. Almeida Bercela
psic.jonathanalmeida@gmail.com

05/09/2021

RESUMEN

El objetivo de este estudio es evaluar el nivel de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores y técnicos y jefes de área de una empresa constructora en la ciudad de Quito para identificar la prevalencia de riesgo psicosocial. La evaluación contó con la participación de 17 personas que compartían la característica de liderar y coordinar un área de la empresa y estar a cargo de un grupo de trabajo. Se utilizó un estudio de corte transversal mediante la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial proporcionado por el Ministerio de trabajo de Ecuador, cuestionario validado y estandarizado en población ecuatoriana.

El estudio concluye que las dimensiones con mayor prevalencia son Carga y ritmo de trabajo con una puntuación de 47% en nivel de riesgo bajo y Adicción al trabajo con una puntuación del 53%. Las dos dimensiones al estar relacionadas con las condiciones de trabajo presentes en la empresa pueden generar afecciones a la salud a corto o mediano plazo por lo que se sugiere un análisis profundo de las condiciones y organización de las actividades laborales en conjunto con el diseño de un programa de promoción de factores protectores en salud mental

Palabras clave: Riesgos laborales, industria de la construcción, psicología industrial, consecuencias, seguridad y salud ocupacional.

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the level of psychosocial risk to which workers, technicians and area managers of a construction company in the city of Quito, are exposed, in order to identify the prevalence of psychosocial risk. The evaluation got the participation of 17 people who shared the characteristic of leading and coordinating an area of the company, and being in charge of work groups. A cross-sectional study was used through the application of the psychosocial risk assessment questionnaire provided by the Ministry of Labor of Ecuador, a validated and standardized questionnaire in Ecuador's population.

The study concludes that the dimensions with the highest prevalence are workload and pace of work with a score of 47%, in a low risk level, and work addiction with a score of 53%. The two dimensions, that are related to the current working conditions in the company, can generate short-term or medium-term health conditions, which is why it is suggested a deep analysis of the conditions and work activities organization, along with the design of a program to promote protective factors in mental health.

Keywords: Occupational risks, construction industry, industrial psychology, consequences, occupational health and safety.

Introducción

Los factores psicosociales en las organizaciones cumplen un rol esencial para el progreso sin embargo si no son gestionados apropiadamente desencadenan afecciones a la calidad de vida del trabajador. “El término «psicosocial» se emplea hoy, de forma general, para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales” (Neffa, 2015). “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización” (Comité Mixto OIT-OMS, 1984). La seriedad de las repercusiones físicas y mentales de los trabajadores por exposición a factores de riesgo psicosociales tienen un gran impacto en la productividad por lo que su gestión es fundamental para el progreso de toda organización.

El trabajo como actividad social requiere el involucramiento de todos los aspectos de la psiquis humana, su interrelación durante las distintas etapas de desarrollo ha generado un vínculo en la necesidad de establecer condiciones seguras de trabajo. Hoy en día los trabajadores están expuestos a factores psicosociales que pueden afectar de manera positiva o negativa a las personas y cuya identificación e intervención debe ser oportuna, “los factores de riesgo psicosocial tales como la mayor competencia, las elevadas expectativas de rendimiento y jornadas de trabajo más largas contribuyen a un medio ambiente de trabajo cada vez más estresante.” (OIT, 2016)

En el lugar de trabajo, el empresario es el que tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo (INSHT, 1999). Un principio del trabajo es que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (ECUADOR, 2008)., Por lo que es responsabilidad de las empresas disponer todos los medios y recursos necesarios para la ejecución del Programa de prevención de riesgos psicosociales, este programa “deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral” ((Ministerio del Trabajo) [MDT], 2017).

Los factores psicosociales a diferencia de otros tipos de riesgos como los físicos, químicos o biológicos al no tener unas consecuencias visuales o evidentes directamente son más complejos de identificar e intervenir a tiempo, por lo que la utilización de herramientas diagnósticas y evaluativas que sean acorde a la realidad de la población nos permitirán identificar condiciones del trabajo o de la actividad laboral afecten la salud mental del personal. Las medidas de aplicación preventivas pueden ser manejadas desde tres áreas de trabajo: primero las medidas organizativas que están enfocadas en eliminar el factor de riesgo y al cual se destinarán un mayor porcentaje de recurso debido a que protegerán en mayor medida a toda la población trabajadora, una medida secundaria es la información y formación al trabajador sobre los riesgos psicosociales a los que está expuesto y brindarle las herramientas para manejarlos, finalmente en casos en los que ya se haya producido una afección a la salud medidas de rehabilitación.

La identificación oportuna de factores de riesgo psicosociales permite establecer estrategias de intervención y conservación de salud mental de la población trabajadora con el objetivo de garantizar espacios laborales adecuados cumplimiento con la responsabilidad social y los requerimientos legales vigentes.

La EMPRESA CONSTRUCTORA es una inmobiliaria que desarrolla proyectos en zonas

estratégicas de Quito, específicamente en el sector de La Carolina, cuenta con 130 trabajadores coordinados a través de un equipo técnico y jefes de áreas. La actividad de la empresa constructora proporciona trabajo indirectamente a más de 200 personas entre contratistas y proveedores generando una gran cadena de movilización económica.

Los factores de riesgo psicosocial son aspectos determinantes en la productividad, salud y bienestar de los colaboradores que planifican, coordinan y dirigen las diferentes áreas estratégicas de la empresa. Es por este motivo que se plantea ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales que afectan a los colaboradores de jefaturas de la empresa de construcción?, la importancia de responder esta pregunta reside en que su conocimiento permitirá priorizar las necesidades relevantes y en consecuencia disponer oportunamente de medidas de control.

El trabajo es una de las actividades sobre las que se organizan las sociedades y por ello en los Estados modernos se incluye entre las responsabilidades de los poderes públicos el velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo (Peiró Silla Jose Maria, 1999).

Los factores psicosociales son condiciones que se presentan en las empresas que pueden tener una influencia negativa o positiva en la salud del personal, se presentan en el contenido del trabajo, su organización y la actividad de la tarea. “La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2006).

Los factores psicosociales son condiciones complejas y de difícil identificación a simple vista, por lo que requiere un análisis más profundo y una atención prioritaria debido a que un manejo inadecuado de los mismos puede generar condiciones perjudiciales para la salud, “...cuando el bienestar laboral se promueve activamente en el trabajo: las organizaciones son más eficientes, más productivas, más comprometidas y encaminan a su personal a ser más animado y creativo” (World Economic Forum, Alistair Dornan de Right Management, Llopis, E. Kimoui, K., Radjy, S., 2010), por lo que la identificación de factores de riesgo psicosocial del área técnica y jefaturas de la empresa constructora beneficiará al desarrollo de la empresa con aplicación de medidas de intervención oportunas que precautelen el bienestar biopsicosocial de los colaboradores.

El objetivo de esta investigación es identificar los factores de riesgo más relevantes presentes en el grupo de trabajo del área técnica y jefaturas, para establecer un nivel de priorización en las medidas de intervención necesarias a partir de los hallazgos obtenidos, fomentando la salud mental de los integrantes de la organización.

Método

Participantes

La investigación es de tipo cuantitativo descriptivo de corte transversal en la que participaron 17 colaboradores, trece hombres y tres mujeres con formación e instrucción diversa, tres de los participantes poseen instrucción de cuarto nivel, cuatro participantes poseen instrucción de tercer nivel y diez participantes poseen instrucción informal, para formar parte de la investigación cumplieron con los siguientes criterios: Estar a cargo de un área de la empresa, planificar y distribuir actividades a un grupo de trabajo, poseer toma de decisión frente a las actividades a realizar

Procedimiento

Se realizó la comunicación a la máxima autoridad de la empresa constructora sobre los requerimientos legales vigentes y la importancia de la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosociales dentro de la organización. El proceso inició con la socialización de los conceptos de riesgo psicosociales al equipo que participó en el estudio, posteriormente se realizó la explicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial y se aclaró la confidencialidad y anonimato de la información para su aplicación. Una vez llenada la información de los participantes en los cuestionarios se procedió al ingreso de los datos en la herramienta de tabulación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Instrumentos:

Se aplicó el Cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales sugerido por el Ministerio del Trabajo de Ecuador, instrumento que consta de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones, este cuestionario fue elaborado y estandarizado con la participación de universidades, empresas e instituciones públicas y privadas del Ecuador. Las dimensiones que evalúa el cuestionario son: Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, soporte y apoyo, recuperación, otros puntos importantes. “Las opciones de respuesta van desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo” (MINISTERIO DEL TRABAJO ECUADOR, 2018).

Análisis estadístico

Los resultados se procesaron a través de la herramienta para tabulación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial proporcionado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Resultados

En la tabla 1 se observan los resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial. Los hallazgos para la dimensión “Carga y Ritmo de Trabajo” muestran que el 53% se halla en riesgo bajo y el 47% en riesgo medio, sin registrar valores en riesgo alto. En la “Dimensión desarrollo” de competencias un 71% de los trabajadores puntuaron en riesgo bajo y un 29% en riesgo medio, igualmente sin registrar valores en riesgo alto. En la dimensión liderazgo, el 94% puntuó en riesgo bajo y el 6% en riesgo medio, sin registrar valores en riesgo alto. En la dimensión margen de acción y control el 71% calificó en riesgo bajo y un 29% en riesgo medio, sin registrar valores en riesgo alto. En la dimensión “Organización del Trabajo” un 100% de los trabajadores puntuaron en riesgo bajo, sin registrar valores en riesgo medio ni alto. En la dimensión “Recuperación” un 100% puntuó en riesgo bajo sin registrar valores en riesgo medio y alto. En la dimensión “Soporte y apoyo” el 100% puntuó en riesgo bajo, sin registrar valores en riesgo medio ni alto. En la dimensión “Otros puntos importantes” el 100% calificó en riesgo bajo, sin registrar valores en riesgo medio y alto. En la dimensión “Acoso Discriminatorio” el 100% calificó en riesgo bajo, sin registrar valores en riesgo medio ni alto. En la dimensión “Acoso Laboral” el 76% de los trabajadores puntuaron en riesgo bajo y un 24% en riesgo medio, igualmente sin registrar valores en riesgo alto. En la dimensión “Acoso Sexual” un 100% puntuó en riesgo bajo, sin registrar valores en riesgo medio ni alto. En la dimensión “Adicción al Trabajo” un 47% de los trabajadores puntuó en riesgo bajo y un 53% en riesgo medio, sin registrar valores en riesgo alto. En la dimensión “Condiciones del Trabajo” un 65% de los trabajadores puntuaron en riesgo bajo y un 35% en riesgo medio, sin registrar valores en riesgo alto. En la

dimensión "Doble Presencia Laboral" el 76% de los trabajadores puntuaron en riesgo bajo y un 24% en riesgo medio, sin registrar valores en riesgo alto. En la dimensión "Estabilidad Laboral y Emocional" el 100% calificó en riesgo bajo, sin registrar valores en riesgo medio ni alto. En la dimensión "Salud auto percibida" el 76% de los trabajadores puntuaron en riesgo bajo y un 24% en riesgo medio, sin registrar valores en riesgo alto.

Tabla 1:

Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

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	53%	47%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	94%	6%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	76%	24%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	47%	53%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	65%	35%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	76%	24%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	76%	24%	0%

Herramienta de tabulación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial MDT Ecuador

La evaluación global de riesgo psicosocial del personal técnico y jefes de área de la constructora puntúa en nivel de riesgo Bajo.

Los valores con mayor puntuación se hallaron en la dimensión adicción al trabajo con un 53% puntuado en riesgo medio y la dimensión carga y ritmo de trabajado con una puntuación de 47%.

Discusión

Los resultados indican una evaluación global con interpretación de nivel de Riesgo Bajo que se expresa como: “El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos” (MINISTERIO DEL TRABAJO ECUADOR, 2018). Aun cuando se genere un nivel de riesgo bajo no significa que no exista riesgo por lo que se realizó un análisis por dimensiones.

Los resultados por dimensión de la Evaluación de Riesgos Psicosociales aplicados a las áreas de jefaturas del personal de la empresa constructora evidencian que 13 de las 16 dimensiones y subdimensiones se mantienen sobre el 70% de nivel de riesgo bajo. Cinco de las dimensiones y subdimensiones que presentan un riesgo medio no superan el 30%. Tres dimensiones superan el 30% en nivel de riesgo medio, ellas son: Adicción al trabajo (53%), carga y ritmo de trabajo (47% y condiciones de trabajo (35%).

No se ha identificado la presencia de nivel de riesgo alto en ninguna de las dimensiones evaluadas, sin embargo, se deben analizar la implementación de medidas de promoción de factores protectores de la salud mental para disminuir la incidencia en el nivel de riesgo medio para que no se llegue a niveles de riesgo alto para preservar la salud física y mental de los colaboradores.

Las personas a cargo de grupo de trabajo que deben coordinar actividades y tomar decisiones están expuestas a sufrir mayores niveles de estrés. “Estas sensaciones comprenden emociones, sentimientos, conductas que se convierten en estímulos e influyen positiva o negativamente en diferentes aspectos del desempeño psicológico armonioso de los dirigentes. Siempre que existen cambios y situaciones inesperadas aparece el estrés” (Maestre, 2016).

El liderazgo es un factor fundamental en el desarrollo de toda actividad y más aún de las organizaciones, “esta situación obliga a tomar el liderazgo en gran consideración, ya que es una de las claves para que una organización goce de buena salud laboral” (Collante Jimenez & Flores Villanueva, 2018). Es importante señalar que este trabajo es un acercamiento a la realidad psicosocial del personal de las áreas de jefaturas de la empresa constructora por lo que se recomienda realizar un análisis más específico con el contexto empresarial de las jefaturas en las dimensiones de nivel de riesgo más significativas identificadas. Es necesario y fundamental el diseño e implementación del programa de promoción de factores protectores de salud mental adaptado a las necesidades organizacionales y basado en los hallazgos de este estudio.

En conclusión, si bien la mayoría de los factores están identificados con nivel de riesgo bajo, se debe aplicar el programa de prevención de riesgos psicosociales que permitan mejorar, fortalecer y conservar las estrategias aplicadas a las dimensiones más representativas y estimular la creación de políticas, procedimientos y programas para la atención a la salud mental de la población trabajadora de las jefaturas de la empresa constructora. Estimular la investigación y el surgimiento de trabajos similares en otras empresas e instituciones que manejen un sistema de trabajo similar. El estudio de característica transversal es aplicado en una realidad social e históricamente marcada por la pandemia de COVID-19 por lo que las empresas y sus colaboradores se han expuesto a cambios drásticos, esto implica una posible incidencia en los resultados que deberán ser analizados con una evaluación posterior.

Referencias bibliográficas

- (Ministerio del Trabajo) [MDT]. (16 de Junio de 2017). *NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL*. Quito, Ecuador.
- Collante Jimenez, A., & Flores Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*.
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984*. GINEBRA: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEGRA.
- ECUADOR, C. D. (20 de ENERO de 2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Art. 326*. ECUADOR.
- INSHT. (1999). NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación. Madrid, España.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2006). *NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales*. España: INSHT.
- Maestre, A. J. (2016). Influencia positiva del estrés en la toma de decisiones. *Poiésis*, 19-28.
- MINISTERIO DEL TRABAJO ECUADOR. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito: DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS.
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Buenos Aires, Argentina: CONICET. Obtenido de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/riesgotrabajo.pdf>.
- OIT. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*, 68.
- Peiró Silla Jose Maria, B. M. (1999). *Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la Psicología del trabajo y de las Organizaciones*. Valencia: Journal of Work and Organizational Psychology.
- World Economic Forum, Alistair Dornan de Right Management, Llopis, E. Kimoui, K., Radjy, S. (2010). *The Wellness Imperative Creating More Effective Organizations*. Obtenido de <https://www.right.com/wps/wcm/connect/a2bd7426-4b2a-4af9-81ac-5211e83c72bb/the-wellness-imperative-creating-more-effective-organizations-world-economic-forum-in-partnership-with-right-management.pdf?MOD=AJPERES>