

CARACTERIZACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN EMPLEADOS DEL ÁREA PRODUCTIVA DE UNA EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL¹

Characterization of psychosocial risk in employees in the productive area of a company in the textile sector

Estudiantes:

Santiago Londoño Castrillón

Tómas Ospina Muñoz

Dana Ivette Sánchez López

Stefania Tabares Olaya

Asesor:

Jorge Emiro Restrepo, PhD.

Resumen:

Introducción: El objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de riesgo psicosocial en 20 empleados del área productiva de una empresa del sector textil de la ciudad de Medellín - Antioquia. Metodología: Se aplicó la batería del riesgo psicosocial establecida en la resolución 2400 del 2019 como instrumento oficial para evaluar el nivel de riesgo psicosocial en Colombia. La investigación permitió observar el nivel de riesgo en tres categorías: Condiciones intralaborales, condiciones extralaborales y estrés laboral. Resultados: De acuerdo con los resultados se pudo evidenciar que, en la categoría intralaboral, la dimensión de recompensa y reconocimiento obtuvo el mayor porcentaje de riesgo alto. En las condiciones extralaborales la dimensión con mayor puntuación de riesgo fue el desplazamiento casa-trabajo-casa y en la categoría del estrés no se encontró ningún trabajador en riesgo alto. Discusión: Es preciso afirmar que los riesgos psicosociales pueden afectar de forma negativa en la salud de los trabajadores, y que estos pueden estar relacionados con condiciones individuales o del trabajo; teniendo un gran impacto sobre la vida personal, emocional, familiar y social de las personas. Conclusiones: De acuerdo con el

¹ Producto derivado del proceso de investigación desarrollado en los cursos de Trabajo de Grado I, II y III del pregrado en Psicología asesorados por Jorge Emiro Restrepo, PhD., Profesor Asociado de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales del Tecnológico de Antioquia, Medellín, Colombia.

análisis realizado del nivel de riesgo psicosocial, es preciso afirmar que la empresa debe desarrollar un sistema de vigilancia epidemiológico que le permita intervenir las dimensiones con riesgo alto y controlar las dimensiones con puntuaciones en riesgo medio y bajo.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, estrés, Ausentismo laboral, Seguridad y salud en el trabajo (SST), motivación laboral.

Abstract:

Introduction: The objective of this research was to determine the level of psychosocial risk in 20 employees of the productive area of a company in the textile sector of the city of Medellín - Antioquia. **Methodology:** The psychosocial risk battery established in resolution 2400 of 2019 was applied as an official instrument to assess the level of psychosocial risk in Colombia. The research allowed observing the level of risk in three categories: intra-work conditions, extra-work conditions and work stress. **Results:** Where it could be evidenced that, in the intra-labor category, the reward and recognition dimension obtained the highest percentage of high risk. In non-work conditions, the dimension with the highest risk score was home-work-home displacement and in the stress category no worker was found at high risk. **Discussion:** It must be stated that psychosocial risks can negatively affect the health of workers, and that these can be related to individual or work conditions, having a great impact on people's personal, emotional, family and social life. **Conclusions:** According to the analysis carried out on the level of psychosocial risk, it must be stated that the company must develop an epidemiological surveillance system that allows it to intervene in the dimensions with high risk and control the dimensions with scores in medium and low risk.

Key Words: Psychosocial risk, Stress, Absenteeism from work, Occupational health and safety (OSH), work motivation.

Introducción

El trabajo es de gran importancia para la supervivencia humana y desarrollo social; facilita la adquisición de recursos materiales y puede favorecer el crecimiento integral de los individuos o

por el contrario aportar negativamente a su desarrollo. Dentro de los ambientes laborales también se permite una interacción social y satisfacción de necesidades personales. Sin embargo, hoy en día por las demandas del mercado y la globalización obligan a las organizaciones a desarrollar políticas cada vez más exigentes buscando la sostenibilidad de su economía en la competitividad del mundo actual (Charria et al., 2011).

La adopción de estas nuevas formas de trabajo influye no solo en los procedimientos laborales y altos estándares de calidad sino también repercuten en la manera de vincularse al interior de la empresa, al tener políticas demandantes generan sobrecarga y altos horarios laborales sobre sus colaboradores; condiciones que si no son controladas provocan alteraciones en la salud física y emocional de estos y finalmente una baja productividad.

Debido a lo mencionado anteriormente, en Colombia con la Resolución 2646 de 2008 emitida por El Ministerio de la Protección Social de Colombia donde se logra establecer que todas las empresas públicas o privadas deben velar no solo para que se identifiquen y evalúen los riesgos psicosociales en el trabajo sino también, para intervenir y monitorear la exposición que tienen los empleados a enfermedades causadas por estrés laboral. A partir de esto, se define por primera vez en Colombia cuales son los factores psicosociales, teniendo en cuenta también las condiciones intralaborales, extralaborales y particulares que pueden contribuir a la afectación de la salud de los trabajadores.

En la Resolución 2404 de 2019 emitida por el Ministerio de Trabajo, establece la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial; a través de la cual es posible identificar, evaluar, hacer seguimiento e intervenir de los factores de riesgo psicosocial. Además, establece que las empresas que identifiquen un nivel de riesgo alto deben realizar la medición anualmente e instituir un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, y las empresas que identifiquen un nivel de riesgo bajo o medio debe evaluar como mínimo cada dos años.

Un factor importante para analizar el riesgo psicosocial en las organizaciones es el ausentismo laboral. “La palabra ausentismo proviene del vocablo latino “absentis” la cual hace referencia a ausente, separado, lejano, es decir, el abandono del puesto de trabajo y los deberes de este, incumpléndose las condiciones establecidas en el contrato laboral” (Tatamuez et al., 2019, p. 100-112).

El ausentismo puede estar relacionado a varios factores, los cuales se deben analizar y determinar sus causas para finalmente definir un proyecto de intervención con el fin de su disminución; uno de los factores que más influencia tiene para las organizaciones es el ausentismo por enfermedad general o accidente común, ya que normalmente son un indicador del estado de salud de los trabajadores. Sin embargo, no es la única causa de ausencia, también se presenta un ausentismo para realizar diligencias personales, los cuales si son frecuentes puede estar relacionado a una sobrecarga laboral o largas jornadas de trabajo.

Un estudio realizado en San Juan de Pasto - Colombia con el objetivo de determinar los factores que se atribuyen al ausentismo laboral en Países de América Latina en las últimas dos décadas, empleó la técnica de revisión sistemática, a través de la cual, se logró comprobar que los factores asociados al ausentismo laboral se pueden dividir en tres categorías: factores personales o motivaciones intrínsecas, factores sociodemográficos como el contexto familiar y económico del trabajador y las condiciones intralaborales, que están vinculados directamente con el entorno laboral. (Tatamuez et al., 2019)

De acuerdo con Molina (2020) quien realizó una investigación en una empresa del área industrial agro-veterinaria, textil, de alimentos y construcción en Ecuador, utilizó un cuestionario que medía el clima organizacional en 191 empleados del nivel operativo y administrativo de las diferentes dependencias de la empresa; con el objetivo de implementar un plan que permitiera intervenir y controlar la exposición a los factores de riesgo psicosocial, y de esta manera reducir los efectos negativos a la salud de los trabajadores y contribuir a que la empresa tenga empleados con mayor sentido de pertenencia y compromiso con el cumplimiento de las metas de la organización. Como resultado se evidenció que la variable de carga y ritmo de trabajo es un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta en todas las dependencias de la organización, siendo una situación de riesgo para la salud física y emocional de los colaboradores.

Ramírez et al., (2017), analizaron a 84 empleados de una compañía comercializadora de cuero y marroquinería en la ciudad de Bogotá Colombia, con el objetivo de identificar el estado de riesgo psicosocial y estrés laboral. En el cual se encontró un alto riesgo psicosocial y estrés; sin embargo, se pudo evidenciar un mayor porcentaje de riesgo en empleados del área administrativa a diferencia de los empleados del área productiva. No se registraron diferencias de género en los factores de riesgo ni variables demográficas indicadoras de estrés ni riesgo psicosocial. Para el

desarrollo de la investigación, se emplearon dos encuestas de la batería para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Oviedo-Trespalacios et al., (2016), desarrollaron un estudio en Colombia con el fin de mejorar las condiciones laborales, aumentar la productividad y la actitud de los empleados de un total de 22 empresas de varios sectores del país; que permita desarrollar un diagnóstico basado con las condiciones laborales, mediante el diseño de un instrumento centrado en los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); interviniendo problemas potenciales en las condiciones de trabajo como ambientes laborales, sobrecarga física, iluminación, exposición a ambientes ruidosos y bienestar social, fueron identificados gracias a la información recolectada, lo que permitió discutir varias medidas de bajo costo y sugerencias que mejoraran las condiciones de trabajo.

Desde la lectura del convenio C155 y el protocolo de 2002 que se relaciona con este, es notable y de suma importancia como a nivel histórico la seguridad y salud en el trabajo se ha desarrollado en Colombia desde el siglo pasado, logrando evidenciar un desarrollo que concuerda con el convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, el protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, entre otros.

La seguridad y salud en el trabajo (SST) partiendo de los documentos de referencia determina y acoge por igual a todos los empleados sin discriminar por el tipo de labor, industria o sector al cual pertenece, incluso si este es público o privado. Se entiende entonces que la SST desde el convenio C155 entiende la importancia de elaborar y analizar indicadores de accidentalidad y enfermedades laborales dando cumplimiento con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel empresarial y nacional.

El convenio C155 es de gran relevancia ya que pone de manifiesto el tipo de acción que se deberá llevar a cabo a través de una política nacional, y el tipo de acción empresarial en relación con el riesgo y las medidas necesarias acorde al peligro al cual se someten los trabajadores combinada con la actividad realizada, que puede incidir no solo en accidentes de trabajo sino también en afecciones de salud a nivel laboral.

Teniendo en cuenta la relación entre el Convenio 155 y el Protocolo del 2002 es notable la necesidad de desarrollar un instrumento que le permita a los empleadores y a sus trabajadores contar con los elementos principales sobre seguridad y salud en el trabajo, además de ver la importancia de dichos instrumentos para la prevención de patologías laborales y accidentes de

trabajo. Desarrollando a través de este instrumento el uso de herramientas que le permitan a los actores interesados identificar los escenarios peligrosos, los actos poco seguros y demás factores de riesgos, logrando identificar sus responsabilidades dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y finalmente adoptar una cultura de autocuidado para su bienestar, tanto físico como psicológico.

Es indispensable poder identificar el rol de liderazgo por parte de los superiores jerárquicos sobre las personas que se tienen a cargo, con el fin de promover la protección y la integridad de los trabajadores. Por lo tanto, a partir del Convenio 155 y el Protocolo del 2002 es necesario generar conciencia en las empresas y a nivel nacional en todas las organizaciones públicas y privadas, sobre los términos fundamentales en materia de SST tales como: Las responsabilidades por parte del empleador, trabajadores, contratistas e independientes; diferencia entre accidente e incidente de trabajo y definición de enfermedad laboral. Conceptos fundamentales para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cualquier organización.

Así las cosas, los países que ratifiquen las disposiciones del Convenio 155 y del Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, deberán definir y abarcar aspectos prácticos en relación con momentos concretos en incidentes de trabajo, analizando y actuando sobre los factores de riesgo psicosociales específicos de cada empresa y sus diferentes afectaciones en el ejercicio de las actividades laborales.

Teniendo en cuenta el impacto de las condiciones de riesgo psicosocial en los diferentes sectores tanto público como privado, y en las diferentes industrias, es necesaria la aplicación de políticas que permitan intervenir dichos factores a través de los principios básicos que despliegan Convenio 155 y del Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, debido a que los factores de riesgo psicosocial son la interacción dinámica de las condiciones al interior de la empresa, situaciones externas a los entornos laborales y las características individuales o particulares del trabajador, teniendo la capacidad de influir en la salud y rendimiento de los trabajadores. (Escobar, 2011)

En vista de los recientes acontecimientos mundiales debido a la pandemia del COVID-19 se hace notable como gran parte de la economía se ha visto perjudicada en relación al cierre de empresas, fábricas y demás organizaciones a causa de políticas de prevención y control de la pandemia en la mayoría de los países a nivel mundial. No obstante, algunas empresas por su razón

social y su actividad económica siguen operando, algunas con normalidad y otras a doble tiempo al hacerse evidente la alta demanda de productos y alimentos de primera necesidad.

El sector de servicios también es uno de los que sigue operando con “normalidad” siguiendo las recomendaciones y controles de salubridad obligatorios. Servicios como el médico, farmacéutico, bancario, de suministro de abarrotes, siguen operando para solventar la alta demanda de productos y servicios.

En la actual pandemia del COVID-19 se define entonces como un escenario problemático en vista del aislamiento y cuarentenas a nivel mundial que se han llevado a cabo por los gobiernos de la gran mayoría de los países a nivel mundial, esto ocasiona de forma directa en los trabajadores no solo una responsabilidad de cumplir con su deber siguiendo las protecciones y recomendaciones de bioseguridad, sino también aumentar su capacidad de respuesta frente a la atención de una urgencia que se pueda presentar en su lugar de trabajo frente a alguna persona o grupo de personas que tenga el virus. Por esta razón, además de los efectos que ya se mencionaron, se debe hacer referencia a la fatiga mental en vista del esfuerzo prolongado, al límite de sus capacidades, que de forma directa se relaciona a una baja capacidad de respuesta.

Metodología

Diseño metodológico:

Diseño: No experimental

Enfoque: Cuantitativo

Nivel: Descriptivo

Corte: Transversal

Objetivos:

Objetivo general:

Caracterizar el riesgo psicosocial en empleados del área productiva de una empresa del sector textil de Medellín

Objetivos específicos:

- Caracterizar socio demográficamente a los empleados del área productiva de una empresa del sector textil.

- Establecer el nivel de riesgo psicosocial de los empleados del área productiva de una empresa del sector textil.
- Descripción de las características principales del riesgo psicosocial de los empleados del área productiva de una empresa del sector textil.

Instrumentos de recolección de información:

Batería del riesgo psicosocial: creada por la Universidad Pontificia Javeriana y avalada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia (Julio 17, 2010). Permite la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en los trabajadores de los diferentes sectores económicos. La prueba se compone de 7 cuestionarios a través de los cuales se recolecta la información sobre las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales. El instrumento contiene además un cuestionario que permite la evaluación del estrés. Cada uno de los ítems del cuestionario se debe calificar con números enteros entre el 0 y el 4. Estas puntuaciones permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje total de la prueba.

El instrumento cuenta con cinco opciones de respuesta: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca; las cuales tienen un valor que indica que, a mayor puntuación del ítem, mayor es el riesgo psicosocial. Estos valores pueden cambiar de acuerdo con la forma como está planteado cada ítem. (para algunas preguntas la opción “siempre” tiene el valor 0 y la opción “nunca” el valor 4; mientras para otro grupo de ítems la opción “siempre” tiene un valor 4 y la opción “nunca” el valor 0).

Una vez comparados los puntajes transformados con los baremos, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intra y extralaboral de los trabajadores: Sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto, riesgo muy alto.

La validez de los cuestionarios se calculó a través de los coeficientes de correlación y el análisis factorial, y la confiabilidad se determinó por medio del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach, y los resultados obtenidos permitió observar la confiabilidad del instrumento con una alta consistencia interna.

El riesgo psicosocial intralaboral se evalúa a través de los siguientes dominios:

- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y sus dimensiones son: Características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores.
 - Control sobre el trabajo, a través de sus dimensiones: claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y control y autonomía sobre el trabajo.
 - Demandas del trabajo, es la que cuenta con más dimensiones: Demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo.
 - Recompensas, por medio de sus dos dimensiones: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; y reconocimiento y compensación.
- El riesgo psicosocial extralaboral se evalúa a través de los siguientes dominios:
- Tiempo fuera del trabajo
 - Relaciones familiares
 - Comunicación y relaciones interpersonales
 - Situación económica del grupo familiar
 - Características de la vivienda y de su entorno
 - Influencia del entorno Extralaboral en el trabajo
 - Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Población:

Empleados del área productiva de una empresa del sector textil de Medellín.

Muestreo:

No probabilístico por conveniencia.

Muestra:

Veinte empleados del área productiva de una empresa del sector textil de Medellín.

Criterios de inclusión y exclusión:

Empleados del área productiva de una empresa del sector textil de Medellín.

Técnicas de análisis de datos:

Se realizarán análisis descriptivos univariados utilizando el software SPSS v. 25.

Consideraciones éticas:

Se tuvieron en consideración la Ley 1090 de 2006 y la Resolución 8430 de 1993.

Resultados

Para desarrollar el cuestionario de riesgos psicosociales se incluyeron 20 empleados entre ellos 3 hombres y 17 mujeres. Los empleados tienen edades entre los 26 y los 61 años de edad, el 45% de los empleados tiene edades entre los 26 y los 40 años. Respecto al estado civil el mayor porcentaje (30%) estaba casado(a), También hubo un 25% que estaba soltero(a). En cuanto al nivel de estudio, el mayor porcentaje (45%) de los empleados tenía bachillerato completo, seguido de (25%) que tenía formación técnica/tecnológica completa.

En cuanto a su ocupación en el área de trabajo el mayor porcentaje de empleados desempeñan su rol como operario(a) (65%), después está el asistente de corte con un (15%) y por último siguen los técnicos en producción, jefe de corte, centro de integración y auxiliar de diseño cada uno de estos puestos con un (5%).

La gran parte de los empleados residen en la ciudad de Medellín (55%) seguido de Itagüí con un 25%. El estrato de la vivienda en su mayoría (50%) es 2; en cuanto al tipo de vivienda en gran parte es bajo modalidad de arrendamiento (55%), seguido con un (25%) es familiar. El (50%) de los empleados tienen a una (1) persona a cargo. Se entiende con un (85%) que la mayoría de los empleados laboran en Medellín, seguido de Itagüí con un (10%). El (25%) de empleados, laboran en la empresa hace 6 años, seguido de los empleados que laboran hace 1 año, 2 años y 14 años cada uno con un (10%). El cargo de operarios de producción es el más común con un (65%) seguido de asistente de corte con (15%), y los asistentes de diseño, centro de integración, jefe de corte y profesional en producción con un (5%) cada uno. El (15%) de los empleados labora hace 2 años y menos de 1 año en la empresa. El (70%) de los empleados trabaja en el taller, seguido por el corte con un (20%) y por último el (20%) trabaja en corte. El contrato por término indefinido

tiene el mayor porcentaje con un (55%) seguido del contrato a término fijo a 1 año con (30%), después está el contrato Temporal de menos 1 año con un (10%) y el último (5%) sería para el contrato Término fijo menor a 1 año. El horario de trabajo promedio es de 8 horas con un (70%), seguido de 9 horas laboradas con (15%), hay personas que laboran 9h con 45 minutos que equivalen al (10%) y el (5%) final labora 10 horas al día. Por último, con un (100%) tienen un salario fijo.

Tabla 1

Nivel de riesgo factores de riesgo intralaboral

Dominio	Dimensión	Sin riesgo	Bajo	Medio	Riesgo alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo	50%	5%	10%	25%
	Relaciones sociales en el trabajo	35%	0%	35%	20%
	Retroalimentación del desempeño	45%	0%	35%	10%
	Relación con los colaboradores	N A	NA	N A	N A
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	50%	5%	10%	25%
	Capacitación	55%	0%	5%	30%
	Participación y manejo del cambio	55%	5%	0%	20%
	Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	30%	5%	5%	30%
Demandas del trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	10%	0%	25%	35%
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	60%	5%	5%	0%
	Demandas emocionales	N A	NA	N A	N A
	Demandas cuantitativas	60%	5%	5%	10%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	75%	0%	5%	10%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	N A	NA	N A	N A
	Demandas de carga mental	50%	5%	10%	25%

	Consistencia del rol	N A	NA	N A	N A
	Demandas de la jornada de trabajo	80%	5%	5%	0%
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	70%	0%	0%	10%
	Reconocimiento y compensación	10%	5%	20%	45%

En la tabla 1, se pueden evidenciar los porcentajes de acuerdo con el nivel de riesgo para cada uno de los dominios a nivel intralaboral. En el dominio de recompensas, un 45% de los participantes se clasificó en riesgo alto en cuanto al reconocimiento y compensación. En el dominio de Control sobre el trabajo, un 35% de los participantes fue clasificado en riesgo alto en cuanto al Control y Autonomía sobre el trabajo, un 30% de los participantes fue clasificado en riesgo alto en cuanto a la Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, otro 30% de los participantes fue clasificado en riesgo alto en cuanto a la Capacitación, un 25% de los participantes fue clasificado en riesgo alto en cuanto a la Claridad del rol. En el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, un 25% de los participantes fue clasificado en riesgo alto en cuanto a las Características de liderazgo. En el dominio Demandas del trabajo, un 25% de los participantes fue clasificado en riesgo alto en cuanto a las demandas de carga mental.

Tabla 2

Nivel de síntomas de estrés

Dimensión	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto
Estrés	95%	5%	0%	0%

En la tabla 2 se muestran los síntomas de estrés de acuerdo con el nivel de riesgo. Como puede apreciarse, el 95% de los participantes estuvo clasificado como Sin riesgo y solo un 5% fue clasificado en riesgo bajo.

Tabla 3*Nivel de riesgo factores de riesgo extralaboral*

Dimensión	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto
Tiempo fuera del trabajo	30%	30%	25%	15%
Relaciones familiares	65%	35%	0%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	40%	10%	20%	30%
Situación económica del grupo familiar	25%	25%	35%	15%
Características de la vivienda y de su entorno	40%	25%	10%	25%
Influencia del entorno Extralaboral en el trabajo	30%	10%	30%	30%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	35%	10%	10%	45%

En la tabla 3, se muestran los puntajes de acuerdo con el nivel de riesgo para cada uno de las dimensiones de a nivel extralaboral. En la dimensión del Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda un 45% de los participantes se clasificó en riesgo alto. En la dimensión de influencia del entorno extralaboral en el trabajo un 30% de los participantes se clasificó en riesgo alto. En la dimensión de Comunicación y relaciones interpersonales un 30% de los participantes se clasificó en riesgo alto. En la dimensión Características de la vivienda y de su entorno un 25% de los participantes se clasificó en riesgo alto.

Discusión

Es de gran relevancia destacar como los factores de riesgo psicosociales pueden afectar de forma no muy positiva en la salud de la comunidad en general, esto pasa como consecuencia de una mala condición en el trabajo que puede afectar no solo en el área donde se trabaja sino también fuera de ella. Por lo que es necesario que por parte de la empresa del sector textil se tomen las disposiciones necesarias para disminuir y vigilar estos riesgos.

Los factores de los riesgos psicosociales influyen de forma alta tanto a la empresa como a los empleados y sus familias. Por ende, es fundamental tratar los riesgos psicosociales antes de

que generen algún malestar y afectan todos los ámbitos de la vida, como puede ser un entorno familiar y personal.

En la encuesta de factores de riesgo psicosocial intralaboral teniendo en cuenta las dimensiones de cada dominio; se evidencian algunas dimensiones sin riesgo o riesgo bajo, lo que nos hace entender que la compañía del sector textil debe desarrollar un plan de acción que le permitan fortalecer sus debilidades, a fin de conservarlos en los niveles de riesgo mínimo posibles.

Sin embargo, en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, se pudo observar que el 30% de los empleados calificaron en riesgo alto la dimensión de capacitación, siendo la formación de los empleados un factor primordial ya que es de vital importancia para la reducción de los riesgos psicosociales, pues muchos de estos riesgos se pueden producir por la ausencia de inducción y claridad de las situaciones que se presentan en el lugar de trabajo, causando incertidumbre, estrés, entre otros (Espeleta, 2015).

De acuerdo con los resultados obtenidos en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, se evidenció riesgo alto por parte de los operarios de la empresa textil con un 45% en la dimensión de reconocimiento y recompensa, sobresaliendo sobre las demás dimensiones, lo cual puede indicar que los empleados de no creen tener el reconocimiento o remuneración acorde con sus esfuerzos y logros obtenidos en sus actividades, evidenciando que la empresa quizás no considere sus desempeños y no les brinde oportunidades para su desarrollo.

Según Lopera et al., (2018) la remuneración económica que los trabajadores reciben por el desarrollo de sus actividades laborales es uno de los componentes principales que influyen en la motivación laboral, ya que está íntimamente relacionada con la satisfacción de las necesidades básicas. Siendo la motivación laboral un elemento fundamental ya que contribuye con los estándares de productividad de la empresa y fidelización de sus empleados.

En la dimensión de control y autonomía en el trabajo se evidencia en riesgo alto con un 35%, pudiendo indicar que los trabajadores tienen poco poder de decisión y autonomía; sin embargo, este resultado se puede asociar a que los empleados evaluados en su mayor parte, pertenecen al área productiva, teniendo menos oportunidades para modificar sus condiciones laborales.

Un estudio realizado con los trabajadores del sector salud de la provincia de Chaco - Argentina en el 2021 afirma que los trabajadores se resguardan o protegen de los conflictos que se presentan en su vida diaria a través de la satisfacción que les da tener control sobre la tarea que

ejecutan (Reif, 2021). De acuerdo con la anterior afirmación, es preciso mencionar que la empresa del sector textil debe gestionar medidas que les permita a sus empleados tener un mayor control sobre sus actividades y tareas específicas.

Por otro lado, en la evaluación del nivel de riesgo en factores extralaborales podemos encontrar varias respuestas, de las cuales algunas dimensiones dan como resultado un riesgo alto, en especial Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, en un 45%, siendo el resultado más alto. Lo que quiere decir que en esta dimensión se pueden relacionar con una falta de intervención, lo que pone en un conflicto a los empleados de esta organización; por consiguiente, estas dimensiones necesitan de una intervención rápida en el marco de un sistema de vigilancia. Esto lo podemos relacionar con la investigación de Durán (2017) donde se evalúa la misma dimensión y se tiene un resultado similar al de la investigación que hemos realizado, donde se evidencia que un 55,77%, es decir, 29 personas, consideran que existe una dificultad de movilización del lugar de vivienda hacia el lugar de trabajo y viceversa. Esto también se ve directamente relacionado con el tiempo de desplazamiento entre ambos puntos.

Como se puede evidenciar en la investigación realizada por Ansoleaga (2015) donde se analizaron los niveles de estrés en empleados del sector de servicios donde el 66% de los funcionarios encuestados están relacionados con “sin distrés o con moderado y bajo distrés”, lo cual se relaciona con los resultados de nuestra investigación al encontrar que el 95% de los empleados no cuentan con riesgo de estrés. Esto hace referencia a que en ambas organizaciones han adelantado medidas para mantener estos niveles bajos.

En una investigación realizada por Cataño et al. (2017) quienes les aplicaron la batería de riesgos psicosociales a 73 empleados del sector hotelero en la ciudad de Bogotá (Colombia), evidenciaron que la gran mayoría de las empresas del país presentan dificultades en el buen clima laboral debido a la mala distribución de funciones en el cargo, lo cual ocasiona la aparición de síntomas relacionados al estrés. Estos resultados son de gran interés para nuestra investigación, ya que, en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, el 25% de la población encuestada manifestó no tener claridad sobre su rol y funciones dentro de la compañía.

La sobrecarga laboral, también es un factor importante en el estudio de los resultados obtenidos, ya que el 25% de los empleados se encuentran en riesgo alto por las demandas de carga mental, siendo una causante del aumento del ausentismo, incapacidad y accidentalidad en los entornos laborales; además de afectar la productividad de la empresa y bienestar físico y psíquico

de sus empleados (Cataño et al., 2017). Teniendo en cuenta que un nivel alto de estrés se puede producir por realizar tareas de alta exigencia sin tener los recursos adecuados para realizarlas, pueden variar según las actividades, recursos o tiempo, como lo plantea Verduzco y Hernández (2018) en su investigación. Esto puede provocar problemas de salud como también baja productividad en las labores que se deben de hacer. Basándonos en esto, en nuestra investigación, hallamos que, las personas que laboran en el área productiva de la empresa del sector textil pueden brindar un excelente trabajo y puntuar un estrés sin riesgo, como resultado en la aplicación de la prueba.

De acuerdo con los datos entregados por la Agencia Europea, quien manifiesta que uno de los riesgos más importantes presentes en la población trabajadora en Europa, se encuentran los factores de riesgo psicosocial, los cuales pueden ocasionar alteraciones en la salud física y emocional de los trabajadores. Hay factores que facilitan la aparición de estas enfermedades, como son las precarias condiciones laborales, la inestabilidad, rotación de personal, exageradas exigencias productivas, poca remuneración y acoso laboral. (Núñez, 2000) Por ende, se debe evaluar todos estos factores que por algún motivo no se hayan podido evitarse, obteniendo información necesaria para tomar las medidas oportunas para prevenir y actuar respecto a lo sucedido.

Conclusiones

El riesgo psicosocial ha tomado mucha importancia en los últimos años por las consecuencias que genera la carga laboral, los aspectos intralaborales y extralaborales del trabajador en su salud, desempeño y satisfacción dentro de las empresas. Esto ha facilitado la promoción de políticas que permitan la sostenibilidad económica y mejorar los ambientes laborales de las empresas en las interacciones sociales y necesidades de sus empleados.

Esta investigación permite caracterizar el riesgo psicosocial en empleados del área productiva de una empresa del sector textil, los cuales se agruparon en intralaborales, extralaborales y estrés laboral mediante el cuestionario de riesgos psicosociales, presentando riesgo alto en algunas de sus dimensiones.

En la categoría intralaboral, la dimensión de recompensa y reconocimiento obtuvo el mayor porcentaje de riesgo alto con un 45%, y esto puede indicar que el trabajador no siente que su salario

puede estar por debajo del acordado o que el reconocimiento que este obtiene, no corresponda a sus logros y esfuerzos realizados, incluso puede significar que la empresa no contemple el desempeño del trabajador para que este puede conseguir mejores oportunidades en su desarrollo.

Por otro lado, la categoría extralaboral presentó la dimensión el desplazamiento casa-trabajo-casa con el riesgo más alto, indicando que el transporte para asistir al lugar de trabajo es complejo o incómodo debido a que el lugar de residencia de gran parte de los empleados es un poco retirado de las instalaciones de la empresa y eso aumenta la duración en sus desplazamientos.

Finalmente, en la categoría del estrés, no se encontró ningún trabajador en riesgo alto, de igual forma los factores asociados al estrés laboral deben ser constantemente monitoreados por si se encuentra alguna sintomatología o alteración en la parte psicológica de los empleados para así evitar algún impacto negativo sobre su calidad de vida.

Basados en los resultados obtenidos y analizados en los diferentes cuestionarios de riesgo psicosocial: Intralaboral, extralaboral y estrés, teniendo en cuenta las dimensiones de cada dominio; se evidencian algunas dimensiones en riesgo alto, medio, sin riesgo o riesgo bajo, lo que nos hace entender que la compañía del sector textil debe desarrollar un plan de acción que le permitan fortalecer sus debilidades, a fin de conservarlos en los niveles de riesgo mínimos posibles e intervenir los niveles más altos.

Referencias

- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista médica de Chile*, 143(1), 47-55. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872015000100006&script=sci_arttext&tlng=es.10.4067/
- Cataño Ramírez, W. J., Esguerra Pinillos, D. P., Rubio Rivas, G., y Cifuentes Valenzuela, J. (2017). Aplicación y diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial en un Hotel en Bogotá 2017 (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- Durán Cazar, S.V. (2017). Factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño profesional del personal administrativo de la empresa Multicines S.A. [Tesis de maestría, Universidad central de Ecuador] <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14768>
- Espeleta Cabrejas, P. (2015). Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones [Tesis de maestría, Universidad de Valladolid] <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/15077/TFG-O%20662.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escobar, M. P. O. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79. https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1450
- Lopera, L. M. H., Osorio, P. A. N., Flórez, L. M. B., y López, L. M. H. (2018). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *Revista CIES Escolme*, 8(01), 23-42. <https://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/view/109>
- Molina Tipan, D. J. (2020). Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021 [Tesis de Maestría, Universidad Internacional SEK de Ecuador] <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3836>

- Núñez, M. L. (2000). La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Prevención, trabajo y salud: *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, (9), 27-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1011497>
- Oviedo-Trespalacios, O., Martínez-Buelvas, L. P., Hernández-Kligman, J. D., & Escobar-Osorio, J. A. (2016). Work conditions assessment in manufacturing organizations in the colombian caribbean region. *Revista Facultad de Ingeniería Universidad de Antioquia*, (81), 73-80. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfiua/n81/0120-6230-rfiua-81-00073.pdf>
- Ramirez, E. A., Griebing, M., y Rodriguez, N. D. R. (2017). Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/3559>
- Reif, L. (2021). Control y autonomía en el proceso relacional de producción del cuidado. Un análisis en trabajadores de la salud de la provincia de Chaco, Argentina. *Trabajo y sociedad*, 22(37), 543-567. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712021000200543&script=sci_abstract&tlng=en
- Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de la Protección Social] Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio del 2008.
- Resolución 2404 de 2019 [Ministerio de Trabajo] Por el cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 22 de julio de 2019.
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., y Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y salud*, 21(1), 100-112. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3798>
- Verduzco, R. O. F., Hernández, C. G., y Ibarra, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, (64). <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>