

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



Riesgos psicosociales en el trabajo, una revisión teórica

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Rosaura Milagritos Chayan Llenque

ASESOR

Marilia Sibeles Cortez Vidal

<https://orcid.org/0000-0002-9360-9282>

Chiclayo, 2023

Riesgos Psicosociales en el trabajo, una revisión teórica

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	touch.morebooks.de Fuente de Internet	1%
4	www.classcentral.com Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	www.libreriapaidos.com.ar Fuente de Internet	1%
7	www.readkong.com Fuente de Internet	1%
8	www.revespcardiol.org Fuente de Internet	1%
9	medical-dictionary.thefreedictionary.com Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen	4
Abstract.....	5
Introducción	6
Métodos	8
Resultados y Discusión.....	9
Conclusiones	12
Recomendaciones	13
Referencias.....	14

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivos describir los riesgos psicosociales en el trabajo; así como según sexo y según edad. Respecto a la metodología, el diseño obedeció a un enfoque cualitativo, no experimental, de tipo teórica narrativa. Se consideraron estudios sobre la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo, así como estudios según sexo y edad, tomándose en cuenta un rango que fue desde los 21 a 51 años separados en dos a tres grupos según el autor. Por otro lado, en cuanto a los resultados obtenidos, según el sexo de los colaboradores se encontró que ambos están expuestos a riesgos psicosociales, sin embargo, se denota una diferencia en los resultados, pues no siempre los varones son los más afectados ni son los que reciben menos apoyo social y las mujeres no son el género que suele ir en búsqueda de soporte. De acuerdo con la edad, también se encontraron diferencias entre los estudios, es necesario precisar, que no se ha tomado en cuenta las características individuales de los trabajadores y tampoco las características según la etapa de desarrollo en la que se encuentran. Por consiguiente, la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo, tienen mayor incidencia en las exigencias psicológicas, además se toma en cuenta, el área de trabajo, función que cumplen, cargo de responsabilidad, e incluso los factores químicos y ambientales que pueden intervenir en el desempeño de los colaboradores.

Palabras clave: Trabajo, psicosocial, colaboradores.

Abstract

The objectives of this research were to describe the psychosocial risks at work; as well as according to sex and according to age. Regarding the methodology, the design followed a qualitative, non-experimental, narrative theoretical approach. Studies on the presence of psychosocial risks at work were considered, as well as studies according to sex and age, taking into account a range that was from 21 to 51 years old, separated into two to three groups according to the author. On the other hand, regarding the results obtained, according to the sex of the collaborators, it was found that both are exposed to psychosocial risks; however, there is a difference in the results, since men are not always the most affected nor are they the ones who receive less social support and women are not the gender that usually goes looking for support. According to age, differences were also found between the studies; it is necessary to specify that the individual characteristics of the workers have not been taken into account nor the characteristics according to the stage of development in which they are found. Consequently, the presence of psychosocial risks at work has a greater impact on psychological demands; it also takes into account the work area, the function they perform, the burden of responsibility, and even the chemical and environmental factors that can intervene in the work. performance of collaborators.

Keywords: psychosocial risks, psicosocial, collaborators.

Riesgos psicosociales en el trabajo, una revisión teórica

El trabajo, es una actividad esencial para la supervivencia y desarrollo de la vida humana; desde los primeros hombres que habitaron en la tierra, las distintas actividades han determinado el avance, progreso y evolución de nuestra especie (Muñoz & Guillen, 2022). Independientemente de las funciones que un individuo ejerza, el trabajo es un medio a través del cual una persona logra sus propósitos, objetivos y metas; ello produce que sus necesidades o requerimientos, se satisfagan. Además, las diferentes labores ordenan y organizan la vida en sociedad (Alabarrán et al., 2018), generan bienestar en el entorno familiar, producen sentimientos de satisfacción y producen la autorrealización humana (Arámbulo & Zumba, 2019).

Aunado a ello, es importante tomar en cuenta que el trabajo cumple rol vital en otros roles en los que se desempeña un sujeto como: familia, estatus, estabilidad económica, actividades comunitarias, actividades recreativas (López et al., 2020) e incluso la autoestima (Tipán, 2020). Todo ello, es consecuencia del esfuerzo intelectual, físico y emocional que ejecuta un individuo y que transforma la realidad. Además, brinda un sentimiento de pertenencia social, otorgando mayor interacción interpersonal entre quienes tienen objetivos en común (Vargas, 2018).

De acuerdo la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) 2,7 millones de trabajadores fenecen anualmente a consecuencia de los accidentes suscitados en el trabajo y enfermedades profesionales. En este sentido, Marcilla y Uriarte (2020) refieren que al menos unos 374 millones de colaboradores de las empresas, sufren accidentes no mortales en el trabajo. Por lo tanto, es evidente la necesidad de conocer y comprender los factores causales de dichas situaciones.

En efecto, el trabajo produce una identidad en quienes ejercen alguna función en específico, esto determina, de modo significativo en ocasiones, el estatus social, el respeto y un sentido de identidad. Influye en la valoración personal, ya que el cargo o función que cumpla un trabajador, acuña una legitimización ante la sociedad (Tipán, 2020).

No obstante, el entorno laboral ha sido afectado por grandes cambios globales que se han producido; esto afecta de modo significativo la relación entre el trabajador y el trabajo. Dichos cambios se han producido por la competencia profesional, la constante búsqueda de desarrollo y los avances tecnológicos, afectando directamente en el desarrollo personal, las

relaciones sociales, los ritmos laborales y la estabilidad mental. En efecto, todo ámbito de trabajo, alberga una serie de factores de riesgo y de protección que afectan la salud física y mental; entre estos factores se encuentran la índole psicosocial, que hacen referencia a aquellos que se conectan con una empresa o temas de trabajo, los cuales tienen una repercusión positiva o negativa en el colaborador (Vargas, 2018).

Con frecuencia, se ha prestado atención en factores de riesgo que se relacionan con agentes químicos, ambientales o físicos (López et al., 2020), obviando aquellos que merman negativamente en la integridad mental y emocional de los trabajadores. Cabe precisar que los factores de riesgo psicosociales son aquellos que abarcan condiciones del ámbito laboral y que se relacionan con la actividad laboral y su entorno, de hecho, son los que mayormente afectan la salud mental del personal laboral en una institución (Aguilar, 2021).

Por consiguiente, los riesgos psicosociales en el área laboral, perjudican cualquier actividad que realiza un trabajador fuera del mismo, generando una carga de estrés y en el peor de los casos, algún trastorno mental. Además, albergar a colaboradores afectados negativamente, puede producir una disminución en su rendimiento y desempeño laboral, produciendo de este modo, desbalances o una afectación directa para la empresa.

Por lo tanto, es de crucial importancia que los colaboradores de una empresa mantengan un óptimo rendimiento dentro de sus funciones laborales, pero, ello depende en gran medida del bienestar que estos posean a nivel físico, pero también, mental. Por lo que, frente a la problemática expuesta se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales en el trabajo?

Por lo tanto, se plantea como objetivo general; describir la presencia de factores de riesgos psicosociales en el trabajo, y como objetivos específicos; describir los riesgos psicosociales según sexo y según edad.

Métodos

La presente investigación teórica, obedeció a un enfoque cualitativo, no experimental, de tipo teórica narrativa (Ato et al., 2013), puesto que, se centró en la revisión exhaustiva e identificación teórica sobre la variable riesgos psicosociales.

Asimismo, la revisión de la información recolectada se ejecutó a través de la búsqueda estructurada y sistematizada con estrategias avanzadas en diferentes fuentes y bases de datos electrónicas, como: Sciencedirect, Pubmed, ProQuest, Google Académico, Eric, Scopus, Renaty y Scielo, en donde se utilizaron palabras clave como riesgos psicosociales en el trabajo (psychosocial risks), psicosocial (psychosocial) y colaboradores (collaborators), en idioma español e inglés.

En cuanto a los criterios de inclusión, se utilizaron investigaciones que se encuentren en un rango de antigüedad no mayor a 5 años. Del mismo modo, se exploraron artículos sobre riesgos psicosociales en colaboradores. Respecto a los criterios de exclusión, no se tomaron en cuenta; investigaciones que no sean confiables y que no cumplan con la variable a investigar. Además, para el análisis y organización de datos se usó la técnica de análisis de documentos.

Respecto a los principios éticos, se hizo énfasis en el respeto a la propiedad intelectual de los autores de cada fuente utilizada, citándolos y referenciándolos, como lo indica la norma ética del psicólogo y código de conducta de la Asociación Americana de Psicología (APA) 7ma edición. Cabe mencionar que la información reunida, fue empleada exclusivamente para fines investigativos. La presente revisión fue certificada por el programa anti plagio de Turnitin, en donde se obtuvo un puntaje menor a 30% (VER ANEXO).

Resultados y Discusión

Presencia de factores de riesgos psicosociales en el trabajo

De acuerdo a los resultados de diversas investigaciones se ha evidenciado que gran parte de colaboradores en las empresas han sido expuestos a distintos factores de riesgos psicosociales; teniendo en cuenta ello, Llanos y Caicedo (2021), realizaron una investigación con el objetivo de explorar la presencia de riesgos psicosociales en 24 colaboradores del área de operaciones de un terminal en Ecuador; cuyos resultados indicaron que los riesgos psicosociales más frecuentes en la población fueron las exigencias psicológicas con un nivel de incidencia alto con 63% en riesgo; en nivel intermedio, se ubican las compensaciones, con un 83% de los colaboradores, lo que evidencia que los horarios laborales y modificación de tareas, se encuentran presentes afectando el desempeño del trabajador.

Por otra parte, Pando et al. (2019) determinó en su estudio el grado de riesgo a diversos factores psicosociales y su relación con los síntomas de estrés, en donde concluyó que el 70% reportaron exposición a factores de riesgos psicosociales, cuya la predominancia de factores recae en el pobre contenido y características de la tarea, lo cual indica que existe una afectación de índole emocional y psicológica en los participantes.

En base a lo revisado se infiere que la presencia de de riesgos psicosociales en colaboradores es alta, en las cuales se han identificado factores de tipo psicológico en ambas investigaciones lo que afecta de cierto modo en el desempeño del colaborador.

Riesgos psicosociales según sexo

Se menciona que los riesgos psicosociales se conciben en mayor o menor medida dependiendo de las características individuales de los individuos, así pues, Matínez-Mejía (2022) en su investigación halló que existen diferencias al analizar esta variable en personas de diferentes sexos; en consecuencia, los varones tienden a percibir que las exigencias psicológicas son muy altas para ellos y las mujeres sienten que tienen mayor apoyo social, ya que, según menciona los hombres consideran que todos esperan que sus fortalezas no se agoten, lo que produce que la autoexigencia sea mayor; por su parte, las mujeres, tienden a ser más emotivas y sus estrategias para hacer frente a las dificultades que se presentan en su vida, están dirigidas a la búsqueda apoyo.

Estos resultados difieren de los hallados por Calizaya et al. (2020), quien halló diferencias significativas en la dimensiones de exigencias psicológicas ($p=.049$) de acuerdo al sexo, siendo las mujeres las que en promedio, obtuvieron puntajes más altos ($M=102.9$) y en la dimensión de apoyo social, fue mayor en el sexo masculino ($p=.008$; $M=144.8$); es imprescindible mencionar que, factores como la función que cumplen ambos grupos, no son considerados dentro de la investigación, tampoco refieren sobre la gratificación mensual que los empleados reciben, ya que ambos, son factores que influyen, en gran medida, sobre la percepción de equidad de función en la relación a cantidad de trabajo-sueldo.

Por otro lado, López et al. (2021) encontró que el sexo femenino es quién percibe mayor exigencia psicológica y sus resultados no concuerdan con los de Calizaya et al. (2020) en la dimensión de apoyo social, puesto que, según López et al. (2021), los varones son quienes tienen mayor puntuación en esta dimensión.

Teniendo en cuenta estos estudios, se denota una diferencia en los resultados obtenidos según sexo, pues no siempre los varones son los más afectados ni son los que reciben menos apoyo social y las mujeres no son el género que suele ir en búsqueda de soporte, así mismo, se toma en cuenta la percepción de equidad relacionado al trabajado - sueldo.

Riesgos psicosociales según edad

De acuerdo con Matínez-Mejía (2022), las personas que tienen mayor edad dentro del ámbito laboral, son quienes menos perciben los riesgos psicosociales de su contexto. No obstante, los síntomas de estrés sí son más frecuentes. En su investigación, realizó la comparación entre colaboradores que se encuentran en el rango de edad 35 a 44 y 45 a 54, hallando que en el grupo de mayor edad considera que es quien se siente más cansado la mayor parte del tiempo, son quienes pueden dormir menos, les duele más la cabeza, tienen menor capacidad de concentración, son quienes se irritan más, son quienes más se enferman, pero, son quienes menos beben o fuman.

Por su parte, Calizaya et al. (2020) halló diferencias altamente significativas en la dimensión de exigencias psicológicas entre 4 grupos de edad (21 a 30 años; 31 a 40; 41 a 50 y de 51 a más) ($p=.003$), siendo el grupo más joven los que en promedio, obtuvieron puntajes menores ($M=94.1$); además, el grupo de 51 a más años de edad, son quienes poseen menor inseguridad sobre su futuro.

Esto se asocia a que perciben que el cumplimiento de su vida laboral, está en auge y ello, confiere una satisfacción en relación a su interacción laboral, de hecho, las personas de mayor edad, son consideradas expertas en su área y con frecuencia, son un modelo a seguir y una guía para los nuevos trabajadores y por ello, a diferencia del resto del grupo estudiado, obtuvieron mayores puntuaciones en la dimensión de estima ($M=106.7$), haciendo evidente la valoración que el resto siente por ellos. Además, el grupo de edad de 31 a 40 años, son quienes sienten mayor presencia dentro de la organización ($M= 110.3$), mitigando el concepto que usualmente se tiene sobre la sobrecarga laboral, ya que, habitualmente, suele suscitarse en personas más jóvenes.

De acuerdo a lo investigado, es necesario precisar, que no se toma en cuenta las características individuales de los trabajadores y tampoco las características según la etapa de desarrollo en la que se encuentran, puesto que, según Papalia (2017) en cada etapa el ser humano atraviesa una serie de fenómenos y cambios de percepción que condicionan las diferentes áreas de su vida, entre las cuales, destacan, el ámbito laboral.

Conclusiones

La presencia de riesgos psicosociales en el trabajo, se vinculan a las condiciones externas en las que el personal se desarrolla, como el área de trabajo, función que cumplen, cargo de responsabilidad y horas laborables, cabe recalcar que hay mayor incidencia en las exigencias psicológica lo que ha traído consigo bajo rendimiento en las funciones que realizan.

En relación al sexo, las investigaciones no son concluyentes respecto a esta comparación, puesto que, algunos autores mencionan que el sexo femenino es quienes reciben mayor apoyo social en contraste con los riesgos psicosociales en relación al sexo masculino. Además, que las exigencias psicológicas son subjetivas, por lo que, el sentido de comparación recae en una relatividad personal.

Según la edad, los rangos tienen similitudes en cuanto a cómo perciben los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, con frecuencia, los más jóvenes son quienes consideran que están más afectados por esta variable y son quienes más utilizan en consumo de alcohol como una manera de hacer frente al estrés. Además, las personas de mayor edad, son quienes sienten mayor aprecio dentro del trabajo y cumplen una función de guía o tutor con los demás.

Recomendaciones

Se sugiere explorar más la variable de estudio con investigaciones en donde se tome en cuenta factores como nivel socioeconómico, rasgos de personalidad, puesto de trabajo y lugar de trabajo.

Por otro lado, se sugiere también buscar investigaciones en otros idiomas para poder reforzar datos encontrados que pueden ser utilizados para comparar con otros estudios.

Referencias

Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramírez, O., Ruiz, F. y Palomino, J. (noviembre, 2018).

Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horiz Med.*, 18(1), 59-67.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2018000100009

Arámbulo, G. y Zumba, J. (2019). Factores de riesgo psicosociales predominantes en el personal de enfermería del hospital medical de Cuba Center (tesis de licenciatura).
http://190.15.137.130/index.php/eenf_licenciatura_enfermeria_disertaciones/1389-factoresderiesgops.html

Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29 (3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>

Calizaya, J., Zapata, F. & Evangelista, J. (2020). Riesgos psicosociales en el trabajo en colaboradores de una empresa minera de Arequipa. *Veritas*, 21 (2), 25-30. https://www.researchgate.net/profile/Jose-Calizaya-Lopez/publication/346525626_Riesgos_psicosociales_en_el_trabajo_en_colaboradores_de_una_empresa_minera_de_Arequipa/links/60c7e93da6fdcc57ed053fe0/Riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-en-colaboradores-de-una-empresa-minera-de-Arequipa.pdf?_sg%5B0%5D=started_experiment_milestone&origin=journalDetail

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241.
<http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2012.292.348>

Graneros, J. (2018). Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería-Lima, 2017. (Tesis de Posgrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia.

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factores_GranerosTairo_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- López, J., Quimis-Coronel, G., López-Zambrano, M. & Cañizares-Mendoza, P. (2021). Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 294-303. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- López, N., Mora, C. y Torres, E. (2020). Evaluación de Riesgos psicosociales y burnout del personal directivo y técnico operativo de la DINASED-Quito (Tesis de Posgrado). <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3777>
- Llanos, M. & Caceido, A. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *Eca Sinergia*, 13 (1), 33-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8392481>
- Marcilla-Tuyenque & Ugarte-Gil. (2020). Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en el hospital del nivel terciario de Lima-Peru. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 77(4), 240-248. <https://pdfs.semanticscholar.org/28c5/2088cc8374f649be906b8eb9ed31c47a4a8e.pdf>
- Martínez-Mejía, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 12(24), 17-28. https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12
- Muñoz -M, O & Guillen-U, Y (2021). Factores de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud de los profesionales de la salud en Colombia. *Fundación Universitaria del Área Andina*. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4201/1.%20TRABAJO%20FINA>

- Papalia, D. E., Martorell, G., & Estévez Casellas, C. (2017). *Desarrollo humano* (13a ed. --). México, D. F.: McGraw Hill.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2019). *Organización del trabajo y los riesgos psicosociales*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Pando, M., Gascón, S., Varillas, W. & Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia Unemi*, 12 (29), 1-8. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/582661250001.pdf>
- Tacca, D & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tipán, E. (2020). Factores psicosociales y rendimiento laboral de la empresa EFIKAS. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20739/1/T- UCE-0007-CPS-240.pdf>
- Vargas, M. (2018). Diagnóstico de factores de riesgo psicosociales y propuesta de un plan de mejora en la empresa Franco Granda Dimalvid Cía. Ltda. (Tesis de licenciatura).