

Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del operador logístico multinacional Grupo R, Quito-Ecuador, periodo noviembre-diciembre del 2020

Luis Edmundo Sarabia López, Cristian Paúl Suárez Estévez,
David Oswaldo Tipán Sigcha, Dorila Victoria Sarabia Cruz

Resumen

La presente investigación determina cuales son los factores de riesgos psicosocial que tienen una gran influencia e importancia en las actividades diarias y el comportamiento conductual del trabajador dentro del Operador Logístico Multinacional Grupo R, de acuerdo a las condiciones que se encuentra presentes en la ambiente y situación laboral que actúa de forma negativa en las actividades intralaborales y extralaboral con la organización, afectando tanto a la salud mental y física del trabajador, teniendo en cuenta la prevención específica de dichos riesgos en una manera adecuada con los trabajadores que son más influenciados, consiguiendo una atención urgente y progresiva con seguimiento e intervención de acuerdo con las prioridades generales que tiene del departamento de Salud Ocupacional.

El propósito principal es diagnosticar cuales son los factores de riesgo psicosocial que más afectan a los trabajadores del operador logístico, esta investigación tiene

un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y su diseño es no experimental de corte transversal. La población de estudio corresponde a un total de 57 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario ISTAS 21 (Instrumento de medición de riesgos psicosociales), en el cual se miden seis dimensiones psicosociales como: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. La información recibida va orientado a la prevención, identificación y localización de los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas que deben ser considerados como oportunidades para gestionar, planificar y mejorar la organización del trabajo.

Palabras Claves: Riesgos Psicosociales / Influencia / Salud Mental y Física / Prevención / Mercado / Empresarial / Copsoq-Istas21 / Condiciones / Diagnostico / Factores / Comportamiento.

Abstract

The present research determines which psychosocial risk factors have a great influence and importance in the daily activities and behavioral conduct of the worker within the Multinational Logistic Operator "Group R", according to the conditions which are present in the environment and working situation that acts negatively in the intra-working and extra-working activities with the organization, affecting both the mental and physical health of the worker, taking into account the specific prevention of such risk in an appropriate manner with the workers who are the most influenced, achieving urgent and progressive attention with a follow-up and intervention, according to the general priorities of the Department of Occupational Health.

In main purpose is to diagnose which are the psychosocial risk factors that most affect the logistic operator's workers, this research has a quantitative approach of des-

criptive type and its design is non-experimental cross-sectional. The study population corresponds to a total of 57 workers to whom the ISTAS 21 questionnaire (Instrument for measuring psychosocial risks) was applied, which measures six psychosocial dimensions such us: psychological demands, active work and opportunities for development, insecurity, social support and leadership quality, double presence and self-esteem. The information received is focused towards the prevention, identification and localization of psychosocial risks and it helps the design and implementation of preventive measures, which should be considered as opportunities to manage, to plan and to improve the work organization.

Key words: Psychosocial risks/ Influence/ Mental and Physical health/ Prevention/ Market/ bussiness/ Copsoq-ISTAS21/ Conditions/ Diagnosis/ Factors/ Behavior.

Introducción

Frente a la necesidad existente en nuestro país de dar nuevas perspectivas de intervención a problemáticas de prevención de enfermedades laborales se tiene que la presente investigación analiza la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el medio laboral y cómo estos han afectado a los trabajadores en los últimos años, causando una gran problemática comportamental dentro de las actividades realizadas diariamente en la organización y fuera de la misma.

De igual manera la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, trata de prevenir los riesgos relativos a la salud y la seguridad de los trabajadores, con el fin de conseguir un “estado de completo bienestar físico, mental y social para el trabajador” (OMS). Actualmente, los factores psicosociales generan puntos ciegos dentro de las organizaciones y, para saber cuáles son los problemas que involucran al área laboral, la investigación aplica la teoría de Gerard Caplan y el método de El CoPsoQ-istas21 Versión 2.

Se debe enfatizar la salud mental en el área laboral y cobrar más relevancia en cuanto a la identificación de factores de riesgo psicosociales. En el ambiente laboral es importante conocer como diversos factores entre ellos las condiciones físicas y psíquicas influyen directamente en el comportamiento. Así se investigará cuáles son los factores que se encuentran en el trabajo y la influencia que tienen entre las interacciones con compañeros y altos mandos de la organización.

Antecedentes

Los riesgos psicosociales son una problemática de gran dificultad en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo, estos afectan de manera notable a la salud de los trabajadores dentro de las organizaciones. Son muchas las condiciones de trabajo psicosociales que pueden constituir factores de riesgo para la salud de los trabajadores, pero las estudiadas por los principales modelos y que podemos decir con ciertas garantías de seguridad que constituyen factores de riesgo para la salud.

Debemos partir de una definición o concepto teórico de factores psicosociales, el cual fue definido por la OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Organización Mundial de la Salud (OMS), 1984).

Cada año mueren dos millones de hombres y mujeres debido a los accidentes y las enfermedades de trabajo; en todo el mundo se producen anualmente 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades profesionales (OMS, Organización Mundial de la Salud OMS, 2012). La OIT estima que en 2012 se perdió el 4 por ciento del Producto Interior Bruto (PIB) mundial por los accidentes del trabajo y a las enfermedades profesionales (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La OIT & OMS indican que salud laboral debe orientarse a la promoción y mantenimiento del más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención en los trabajadores de las alteraciones de la salud causadas por las condiciones de trabajo. (Moreno & Garrrosa, 2013).

Dentro de la historia las personas siempre están sometidas a condiciones laborales que no garantizaban la seguridad y salud física y mental del trabajador, por lo que se consideraba una forma de subsistencia social. Es por eso, que las organizaciones permiten la valoración del trabajador y la intervención del empleador sobre las condiciones de trabajo con el fin de prevenir las enfermedades profesionales y los accidentes laborales, con mecanismos de evaluación y control de factores de riesgo psicosocial que pueden originar daños en el bienestar del trabajador.

La presente investigación se realizó con el fin de identificar qué factores de riesgo psicosocial se encuentran con mayor presencia en el comportamiento de los trabajadores y como ese comportamiento influye en su lugar de trabajo; la investigación de tesis tratará de descubrir.

Material y métodos

La investigación es de enfoque cuantitativo da la posibilidad de generalizar los resultados, y otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes. Además, brinda una gran posibilidad de repetición y se centra en puntos específicos de tales fenómenos. Además, facilita la comparación entre estudios similares, que es de gran relevancia para la investigación que usa la matriz ISTAS 21 versión 2 de riesgos psicosociales a los trabajadores del operador logístico multinacional, “Grupo R” (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014).

El enfoque descriptivo se encarga de puntualizar y reunir la información sobre el objeto del estudio, describe los objetos planteados, recoge información cuantificable específica del universo a investigar y el porqué del sujeto de investigación. La descripción implica la observación sistemática del objeto de estudio y catalogar la información para que pueda usarse y replicarse por otros. El objetivo de este método es obtener los datos precisos que se puedan aplicar en un análisis estadístico con promedios y cálculos estadísticos para que reflejen la influencia de los riesgos psicosociales en el Operador Logístico Multinacional, “Grupo R” (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014).

Investigación Cuantitativa no Experimental-Transversal-Descriptiva. En la investigación no se manipulará deliberadamente la variable dependiente, es decir que no se va a modificar en forma intencional esta variable y no existirá una experimentación con los trabajadores o con su conducta dentro de la investigación (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014).

Población

Se cuenta con un total de cincuenta y siete trabajadores del Operador Logístico Multinacional “Grupo R” en el período comprendido entre noviembre-diciembre del año 2020, correspondiente a 57 trabajadores como universo, entre hombres y mujeres esta información fue obtenida a través de una encuesta sociodemográfica con previo consentimiento informado.

Instrumento

El CoPsoQ-istas21 Versión 2 es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales, facilita el diseño e implementación de medidas preventivas. Los resultados de la aplicación del CoPsoQ-istas21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva. El método CoPsoQ-istas21 debe usarse para prevenir, eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Moliner, 2014).

Validez del instrumento

Dentro de los métodos con mayor validez científica en este ámbito, se basa en realizar preguntas a los trabajadores sobre su percepción de diversas situaciones laborales que pueden ser causa de problemas de índole psicosocial.

La herramienta propuesta cuenta con validez y fiabilidad, basándose en el coeficiente alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala. El coeficiente r de Pearson con un valor mayor a 0,30 indica que la correlación es significativa por lo tanto los ítems o preguntas del cuestionario son válidos (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Moliner, 2014).

Uno de los procedimientos para estimar la consistencia interna es el Alpha de Cronbach que se basa en una sola aplicación a un grupo de examinados la estimación de la confiabilidad se hace sobre el contenido del instrumento y no sobre variaciones del tiempo de aplicación o del conjunto de ítems que conforman el instrumento. La estimación del Alpha de Cronbach se ve afectada no solamente por la inter correlación entre los elementos, sino también por la cantidad de los mismos que a mayor cantidad de elementos mayor representación del atributo medido, “aunque existe un punto de inflexión en el que

esta cantidad de elementos deja de tener efectos significativos (Moncada, Llorens, Andrés , Moreno , & Moliner , 2014).

Análisis de resultados.

Cada pregunta del cuestionario tiene 5 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 5, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “moderado” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial (Moncada , Llorens, Andrés , Moreno, & Moliner , 2014).

Interpretación de Resultados.

Bajo: El riesgo psicosocial es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga (Moncada , Llorens, Andrés , Moreno , & Moliner , 2014).

Moderado: El riesgo psicosocial es de impacto potencial moderado cuando la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicasen las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia (Moncada , Llorens, Andrés , Moreno , & Moliner , 2014)..

Alto: El riesgo psicosocial es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención

de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia (Moncada, Llorens, Andrés , Moreno , & Moliner , 2014).

Consideraciones éticas

Respetar a la persona y comunidad que participa en el estudio: se va a respetar y guardar confidencialidad con las respuestas proporcionadas por además se dará a conocer con el instrumento que se va a aplicar, se respetará al personal que por alguna razón no desee ser parte de la investigación.

Autonomía: la gerencia general y socios de la empresa brindan apertura para conocer los diferentes aspectos de la organización necesarios para obtener los resultados esperados en cuanto a la investigación.

Beneficencia: La investigación beneficiará al Operador Logístico Multinacional, Grupo R, y sobre todo a sus trabajadores dando a conocer los resultados se podrán plantear mejoras para una mitigar la influencia de los riesgos psicosociales que estas presentes en la organización.

Confidencialidad: Los resultados serán manejados únicamente por la persona investigadora, para que no se reproduzcan en ningún medio o plataforma, con mala intencionalidad y que perjudique a la organización necesario para una visión amplia de la temática y oportuna recolección de sus

Protección de la población vulnerable: Son considerados como población vulnerable todas las personas de la organización que no puedan concurrir a sus lugares de trabajo, debido al contagio por el COVID-19.

Riesgos potenciales del estudio: Puede que la investigación, no se le proporcionen los datos exactos por las respuestas convenientes por parte de los trabajadores lo cual va a generar sesgos en la investigación.

Beneficios potenciales del estudio: Los trabajadores del Operador Logístico Multinacional, Grupo R, sede Quito van a tener mayor beneficio a las propuestas de mejora que se generaran a través de que los resultados, además la investigación arrojará información para el conocimiento más amplio de los que conforman la organización.

Declaración de conflicto de intereses: La investigación presente no tendrá ningún interés privado o personal que influya sobre criterios o acciones profesionales, que resulten en una ganancia personal, económica o profesional, que puedan afectar al diseño, realización y oportuna presentación de los datos de investigación, que sea posible tener un impacto en los participantes de la investigación.

Resultados

Para la obtención de los resultados se trabajará un informe en Excel con tablas y gráficos de propia autoría que reflejen el porcentaje real de trabajadores que respondieron el cuestionario, la clasificación

se va a efectuar por puesto de trabajo, sexo y departamento de los riesgos psicosociales que se encuentran en la empresa con mayor presencia. De acuerdo con la situación del trabajador y la localización de las exposiciones donde se encuentran las posibles desigualdades, se discutirán las condiciones de trabajo y se harán propuestas de medidas correctoras para su efectiva solución.

Según los datos obtenidos a través del instrumento CoPsoQ-istas21 Versión 2, se obtuvo una evaluación orientada a identificación y prevención, donde se localizan los riesgos psicosociales y se facilita el diseño e implementación de medidas preventivas. Los resultados de la aplicación están considerados dentro de sus 6 dimensiones que son las siguientes:

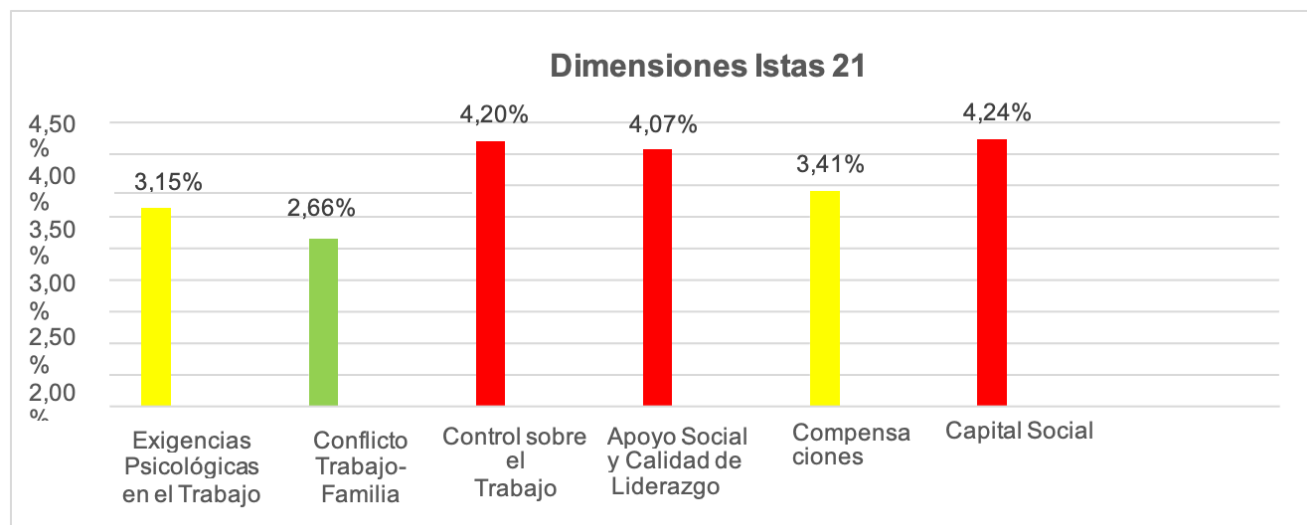
Tabla 1. Dimensiones Ista 21

Instrumento	Dimensiones	Media
CoPsoQ-istas21	Exigencias Psicológicas en el Trabajo	3,15%
	Conflicto Trabajo-Familia	2,66%
	Control sobre el Trabajo	4,20%
	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	4,07%
	Compensaciones de Trabajo	3,41%
	Capital Social	4,24%

Nota. Fuente: (Moncada, Llorens, Andrés, Moren, & Moliner, 2014)

Figura 1. Dimensiones Ista 21 Elaborado por Suárez. C (2021)

Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)



Interpretación: Al establecer los datos del instrumento se determina que dentro de las 6 dimensiones existen 3 dimensiones con una mayor influencia y presencia en la organización. La primera es el Capital Social con un porcentaje de 4,24% seguido de la dimensión de Control sobre el Trabajo con un porcentaje de 4,20 % y por último se tiene la dimensión de Apoyo Social y calidad de liderazgo con un porcentaje de 4,07%, representando una gran presencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la organización.

DIMENSION 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO

Definición: Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo en cualquier tipo de tarea, las exigencias psicológicas son distintas en función de si se trabaja o no con y para personas, definiéndose las exigencias psicológicas de tipo emocional.

Tabla 2. Exigencias psicológicas en el trabajo

Dimensión	Indicador	Media
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas	3,05 %
	Ritmo de trabajo	4,04%
	Exigencias emocionales	2,42%
	Exigencia de esconder emociones	3,08%

Nota. Fuente: Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Prevalencia de exposición: En relación a las exigencias psicológicas en el trabajo, tenemos como una media de la variable en general de 3,05% tienen un nivel MODERADO de exposición al factor de riesgo. Por otro lado, el ritmo de trabajo con una media de 4,04% implica un nivel ALTO de exposición al riesgo psicosocial y se relaciona con el volumen de trabajo en relación al tiempo que se tiene para realizarlo. En el tipo de tarea, el indicador de exigencias emocionales con una me-

dia de 2,42% implica un nivel de exposición BAJO al factor de riesgo. Por último, en exigencia de esconder emociones con una media de 3,08% indica un nivel MODERADO de exposición a este riesgo psicosocial.

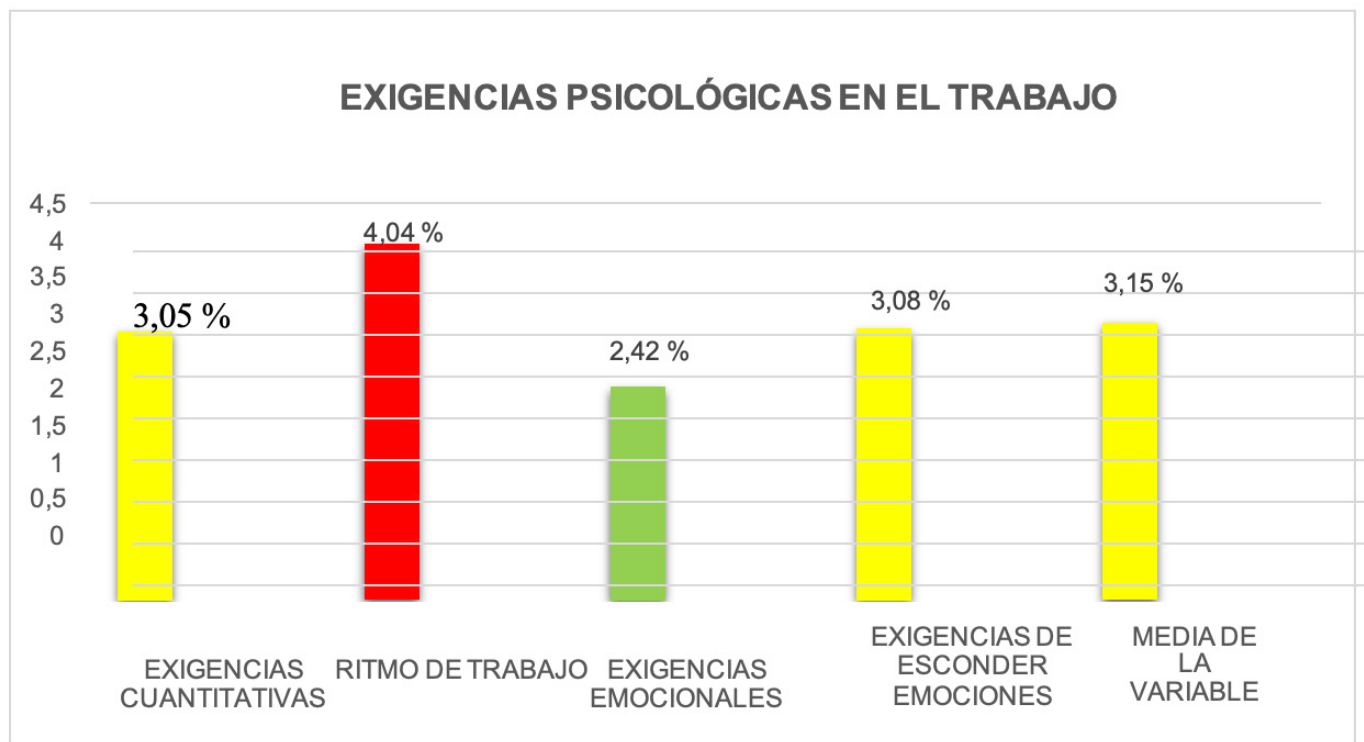


Figura 2. Exigencias psicológicas en el trabajo Elaborado por Suárez. C (2021)

Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Interpretación: En relación a la dimensión de exigencias psicológicas en el trabajo según lo analizando se tiene como dato final un promedio total de 3,15 % presente dimensión tiene un nivel de exposición MODERADO del riesgo, lo cual no representa un riesgo significativo en los trabajadores.

DIMENSIÓN 2: CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Definición: La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo domés-

tico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar aumenta las demandas y horas de trabajo totales (doble exposición o doble trabajo) y la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momentos que es necesario responder a la vez a las demandas de ambos espacios

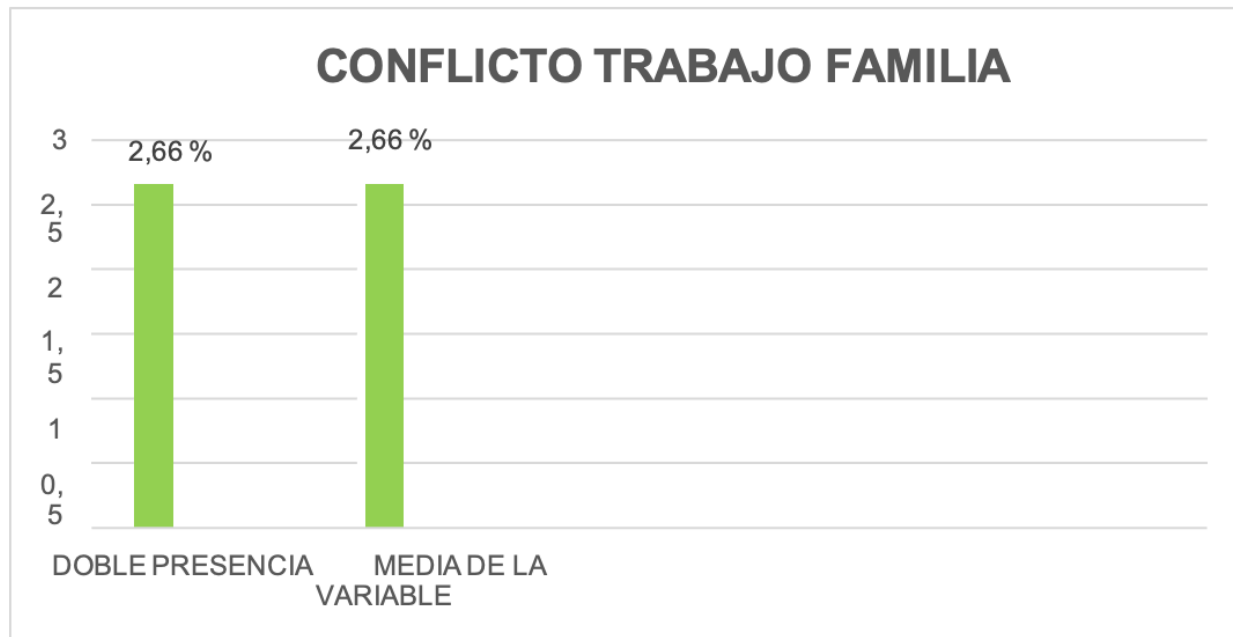
Tabla 3. Indicador: Conflicto trabajo-familia

Dimensión	Indicador	Media
Conflicto trabajo familia	Doble presencia	2,66 %

Nota. Fuente: Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Prevalencia de exposición: La doble presencia con una media de 2,66% indica un nivel **BAJO** de exposición al riesgo psicosocial.

Figura 3. Conflicto trabajo familia Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)



Interpretación: En relación con la dimensión conflicto de trabajo analizando los datos tenemos como resultado final tenemos como promedio una media de 2,66 % es decir tiene un nivel **BAJO** de exposición al factor de riesgo lo cual no representa un riesgo significativo en los trabajadores.

DIMENSIÓN 3: CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Tabla 4. Control sobre el trabajo

Dimensión	Indicador	Media
Control sobre el trabajo	Influencia	3,25 %
	Posibilidades de desarrollo	4,64%
	Sentido del trabajo	4,71%

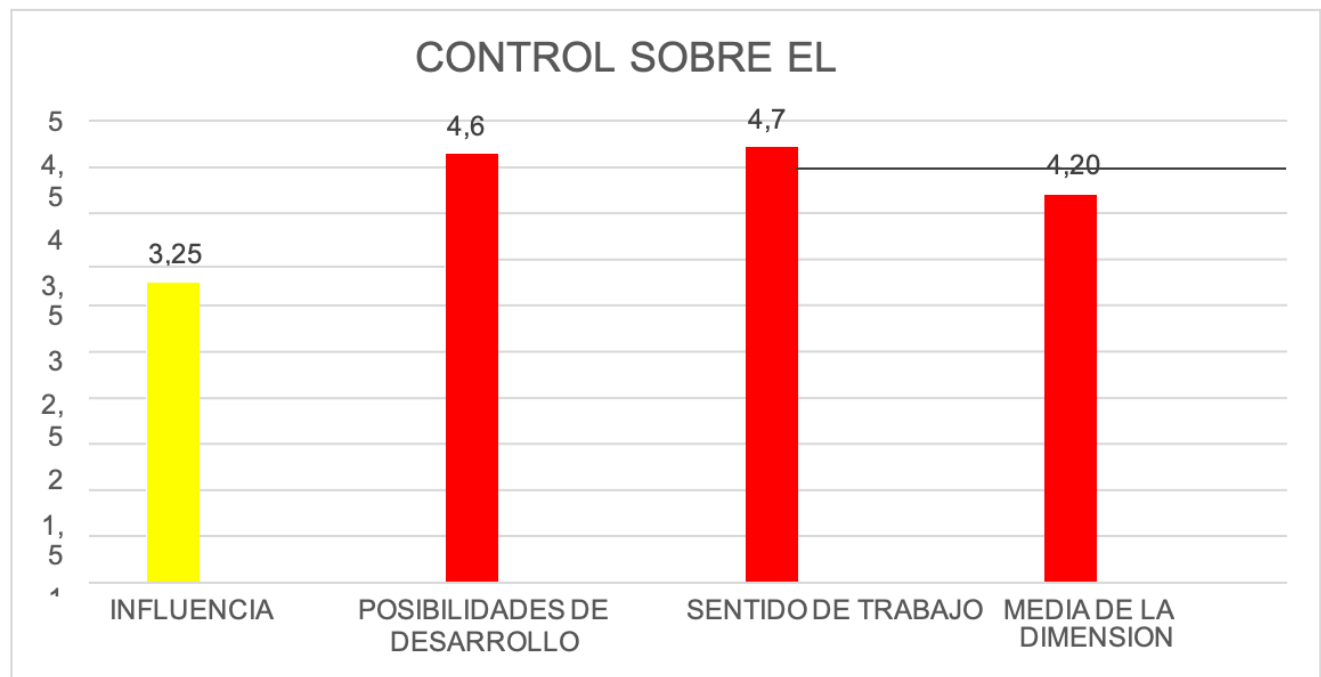
Nota. Fuente: Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Definición: El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y, según Karasek, consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo.

Prevalencia de exposición: En relación a in-

fluencia con una media de 3,25% indica un nivel de riesgo psicosocial MODERADO. Por otro lado, el indicador de posibilidades de desarrollo con una media de 4,64% implica un nivel muy ALTO de riesgo psicosocial, se puede apreciar que la organización promueve las posibilidades de desarrollo. Por último, en sentido de trabajo con una media de 4,71% da a entender un nivel de riesgo psicosocial muy ALTO.

Figura 4. Control sobre el trabajo Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)



Interpretación: En relación con la dimensión de control sobre el trabajo analizando los datos, tenemos como resultado que con un promedio de 4,20% de esta dimensión tiene un nivel muy ALTO de exposición al factor de riesgo lo cual representa un riesgo muy significativo en los trabajadores.

DIMENSIÓN 4: APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Tabla 5. Posibilidades de desarrollo.

Nota. Fuente: Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Dimensión	Indicador	Media
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de compañeros	4,04%
	Apoyo social de superiores	4,35%
	Calidad de liderazgo	4,19%
	Sentimiento de grupo	4,42%
	Previsibilidad	4,12%
	Claridad de rol	4,44%
	Conflicto de rol	2,96%

Definición: El trabajo ofrece diversas posibilidades de relación entre las personas, y éstas se relacionan con la salud de diversas formas con un apoyo social que es el aspecto funcional de estas relaciones, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, que son aspectos de complejidad a estas relaciones y como se ejerce determinados roles, que pueden ser más o menos claros generando algunas contradicciones conductuales y emocionales entre las personas en la organización.

Prevalencia de exposición: El indicador apoyo social de compañeros con una media de 4,04% im-

plica un nivel ALTO de exposición al riesgo psicosocial. En relación a jerarquía con los indicadores de apoyo social de superiores con una media de 4,35% y calidad de liderazgo con una media de 4,19% dan a entender un nivel ALTO de riesgo psicosocial y una mala relación jerárquica. El sentimiento de grupo con una media de 4,42% indica un nivel ALTO de riesgo psicosocial y un nivel de apoyo. En previsibilidad con una media de 4,12% se puede intuir un nivel ALTO de riesgo psicosocial, lo que da a entender que existe una disposición de información adecuada para adaptarse a los cambios. Por último, respecto al rol, en cuanto a claridad, con una media de 4,44% se entiende que hay un nivel ALTO de riesgo psicosocial.

DIMENSIÓN 5: COMPENSACIONES DE TRABAJO

Tabla 6. Compensaciones de trabajo

Dimensión	Indicador	Media
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento	4,30%
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	2,54%
	Inseguridad sobre el empleo	3,38%

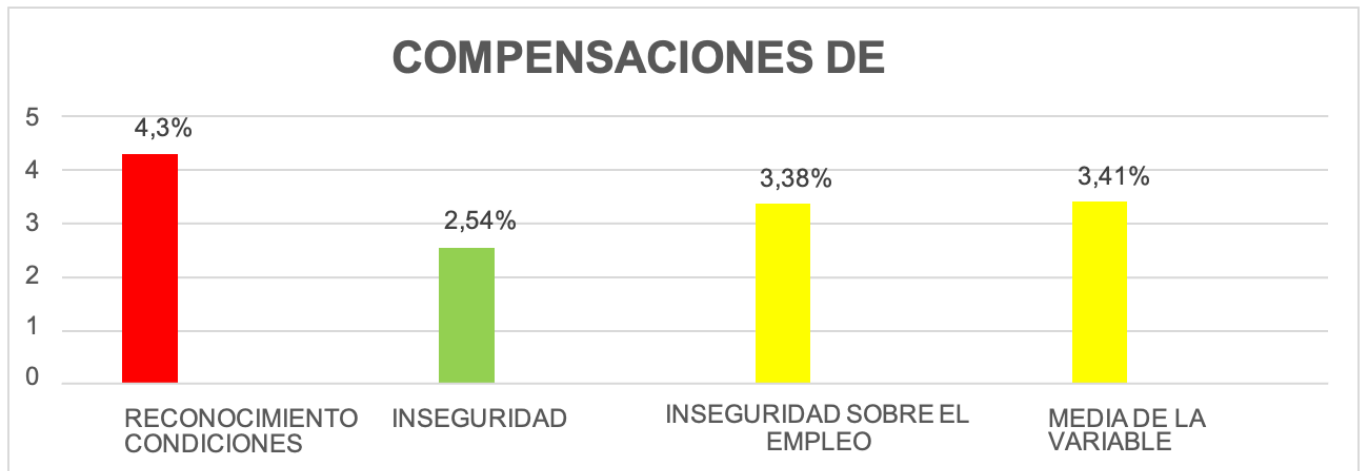
Nota. Fuente: Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Definición: La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos de las compensaciones más importantes. Más allá de la estabilidad del empleo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales es también de gran importancia para la salud

Prevalencia de exposición: En relación al reconocimiento con una media de 4,30% se entiende que existe un nivel ALTO de exposición al riesgo psicosocial. En inseguridad sobre las condiciones de trabajo con una media de 2,54% es posible in-

tuir un nivel BAJO de riesgo psicosocial, que se puede relacionar con la variación del salario. Por último, la inseguridad sobre el empleo con una media de 3,38 % indica un nivel MODERADO de exposición al riesgo psicosocial.

Figura 6. Compensaciones de trabajo Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)



Interpretación: En relación a la dimensión de Compensaciones de Trabajo analizando los datos tenemos como resultado que con el promedio es de 3,41% esta dimensión tiene un nivel MODERADO de exposición al factor de riesgo lo cual no representa un riesgo muy significativo en los trabajadores.

DIMENSION 6: CAPITAL SOCIAL

Tabla 7. Capital Social

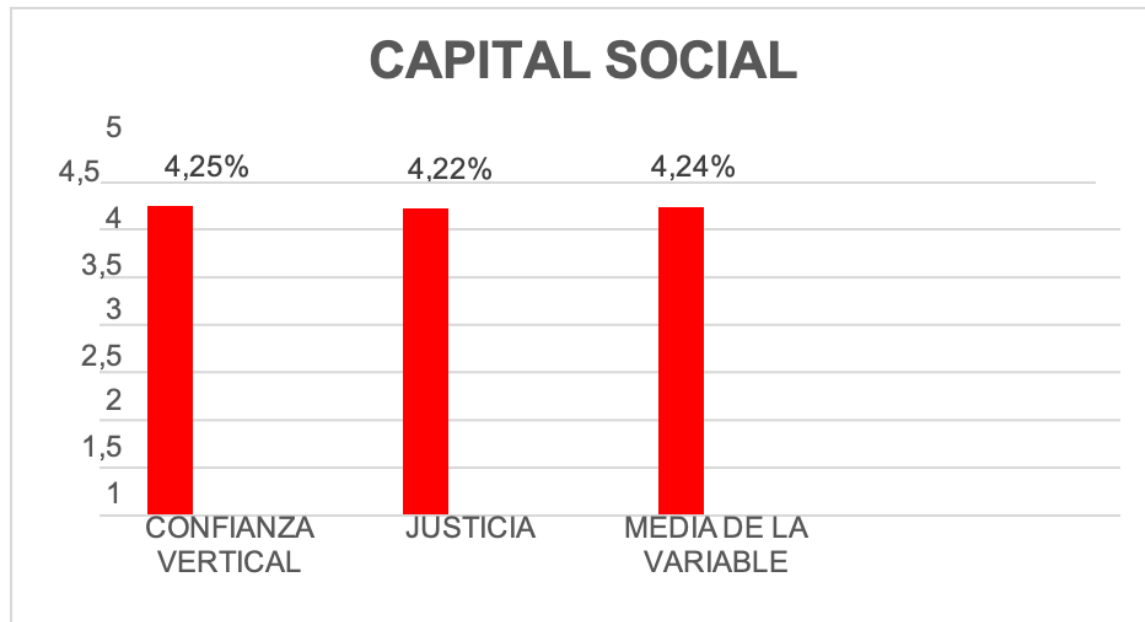
Dimensión	Indicador	Media
Capital social	Confianza vertical	4,25%

Nota. Fuente: Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Definición: Desde los trabajos iniciales de Bourdieu, el concepto de capital social se ha aplicado a las organizaciones y se ha conceptualizado como el conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar entre todos la tarea clave de ésta. Dado que los distintos miembros de la organización ostentan niveles de poder desiguales, la colaboración requerida entre ellos no será posible sin la confianza que se genera a partir de la existencia de justicia organizativa.

Prevalencia de exposición: La confianza vertical con una media de 4,25% indica un nivel ALTO de riesgo psicosocial, lo que implica una confianza en la dirección y una posibilidad de expresar emociones y opiniones para los trabajadores. Por otro lado, en justicia, con una media de 4,22% se puede deducir que existe un nivel ALTO de exposición al riesgo psicosocial.

Figura 7. Capital Social Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)



Interpretación: En relación con la dimensión de Capital Social analizando los datos que tenemos como resultado muestra que el promedio es 4,24% lo cual nos indica que esta dimensión tiene un nivel muy ALTO de exposición al factor de riesgo lo cual representa un riesgo muy significativo en los trabajadores del operador logístico.

Discusión

Como se pudo apreciar en la investigación y en el análisis de resultados de acuerdo al CoPsoQ – Ista 21 (versión 2), el total de los trabajadores del Operador Logístico Multinacional Grupo R que participaron en el estudio se encuentran expuestos a 3 dimensiones que son situaciones más desfavorables para la salud con respecto al ritmo de trabajo. La primera y más riesgosa es la dimensión de Capital Social con un resultado promedio de 4,24 % segunda dimensión en relación con Apoyo Social y Calidad de Liderazgo tiene como resultado una media de 4,9% esta dimensión tiene un nivel alto de exposición al factor de riesgo. La tercera dimensión, Control sobre el Trabajo arroja una media de 4,2% esta dimensión tiene un nivel muy alto de exposición al factor de riesgo.

Así tenemos que en el estudio de (Barros Machado & Ochoa Quinteros, 2015) denominado: “Prevalencia de los Riesgos Psicosociales y facto-

res asociados en el personal médico del Hospital José Carrasco Arteaga del IESS. Cuenca, Ecuador. 2014” donde la exposición a riesgos psicosociales tuvo más presencia en Dimensión de Capital Social que fueron más prevalentes en lo desfavorable ya el 86% de los encuestados consideran una problemática en la relaciones de justicia y confianza además señala que en buena medida hacen cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras generando un conflicto además que también existe una gran presencia en la dimensión de Apoyo social y calidad de liderazgo presentando un 66% de problemática en el reconocimiento de funciones y apoyo de superiores es lo que fueron encontradas en el estudio realizado en el Hospital con mayor prevalencia en los niveles más desfavorables.

Respecto con las variables de datos sociodemográficos de la población de estudio encontramos que la afectación de riesgos psicosociales tiene representa-

ción alta en ambos sexos, pero en distintas edades que van desde los 26 hasta más de 45 años y en el área específica de los operativos que son lo que más riesgos tienen, tal y como se asimila en el estudio titulado es por ello que es de gran importancia asimilar esta variables en el objeto de estudio para poder comprar con la investigación de (Vélez González, 2014) denominado: “Incidencia de riesgo psicosocial en el personal de seguridad del centro cultural libertador Simón Bolívar” que realiza trabajo nocturno y/o rotativo. Diseño de plan de intervención de acuerdo a resultados. Guayaquil. Ecuador. 2013 en la cual concluye que el personal más experimentado en edad y más sacrificados en funciones están expuestos en gran medida a riesgos psicosociales en la empresa, lo que hace que la presencia de situaciones complejas se manifieste permanentemente, y constituya un problema importante, sobre el cual se debe intervenir y dar un seguimiento de control periódico al personal que tiene esta afectación directa.

Al final se comprobó mediante la estadística y el instrumento que los riesgos psicosociales están presentes en el operador logístico, donde los trabajadores se ven afectados a un riesgo especialmente intralaboral que tiene mucho que ver la organización por lo cual se merece una atención urgente para poder mitigar estos riesgos en las condiciones del entorno lo cual tendrá que una serie de acciones destinadas a disminuir aquellos aspectos que forman parte de la organización y deben ser modificados.

Conclusiones

La presente investigación estuvo dirigida hacia una grupo de población de trabajadores que forman parte primordial al realizar sus funciones dentro de la organización intervenida, en la cual gracias al instrumento utilizado y la investigación a profundidad, se determinaron los factores de riesgo psicosocial que más afectaron a la conducta de los trabajadores en las condiciones socioeconómicas, culturales, laborales y psicosociales que se ha llegado a concluir un cierto escenario desfavorable y son los siguiente:

Se identificaron los riesgos psicosociales en el Operador Logístico Multifuncional “Grupo R”, los

cuales son los que se detallan a continuación:

Influencia de Factores de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo en un nivel alto que afecta directamente al trabajador especialmente en: Apoyo Social de Compañeros, Apoyo Social de Superiores, Calidad de Liderazgo, Sentimiento de Grupo, Previsibilidad y Claridad de Rol.

Influencia de Factores de Capital Social en un nivel alto que afecta directamente al trabajador especialmente en: Justicia y Confianza Vertical.

Influencia de Factores de Control sobre el Trabajo en un nivel alto que afectan directamente al trabajador especialmente en: Posibilidad de Desarrollo y Sentido de Trabajo

Los trabajadores del Operador Logístico Multifuncional Grupo R, están expuestos a los factores de riesgos psicosocial en especial en Sentido de Trabajo, Posibilidades de Desarrollo, Sentimiento de Grupo y Claridad de Rol que son los que mayor nivel de influencia tienen.

La identificación de los factores de riesgo psicosociales existe con mayor presencia en el todo el personal de las diferentes áreas de la organización, en ambos sexos y desde las edades de 26 años a más de 45 años de edad teniendo una gran presencia en este grupo de trabajadores.

Recomendaciones:

-Realizar una evaluación e identificación individualizada a profundidad con el personal específico, para poder mitigar los factores de riesgo psicosocial que fueron descubiertos y que presenta mayor influencia en el comportamiento y estado emocional del trabajador.

-Establecer campañas, cursos, talleres psicoeducativos y estrategias de prevención universal de los Riesgos Psicosociales que más afectan e influyen en los trabajadores mientras realizan sus funciones en la organización basándose en los riesgos laborales que presenta cada puesto de trabajo, sirviendo esto como ayuda a mejorar el comportamiento y estado emocional del trabajador.

-Fomentar y trabajar en prevención específica e indicada de manera adecuada con los trabajadores

que son más influenciados con los Factores de Riesgos Psicosocial, por lo cual demanda una atención urgente y progresiva con seguimiento e intervención de acuerdo con las prioridades generales del departamento de Salud Ocupacional.

Referencias Bibliográficas

Barros Machado, M., & Ochoa Quinteros, P. (2015). “prevalencia de los riesgos psicosociales y factores . CUENCA, ECUADOR: UNIVERSIDAD DE CUENCA.

Benavidez, G., & Martínez, J. M. (2002). Descripción de los factores de riesgos psicosocial en cuatro empresas. Scielo, SN.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014).

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSHT. (2001). NTP.603 -Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/>

Lawrence, P., & Lorsch, J. (1976). Organización y Ambiente 3ra. Edición. España: Editorial Labor. Metodología de la Investigación. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES,

Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R.,

Moreno, N., & Moliner, E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. VERSIÓN MEDIA. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. .

Moreno Jiménez, B., & Báez León , C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid .

Moreno, B., & Garrosa, E. (2013). Salud laboral riesgos laborales psicosociales y bienestar social. Madrid: Pirámide.

Organización Internacional del Trabajo. (30 de Septiembre de 2019). OIT. Recuperado el 24 de Junio de 2020, de OIT: <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Ginebra: Paidós.

Organización Mundial de la Salud. (30 de Noviembre de 2017). Who. Recuperado el 24 de Junio de 2020, de OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health>

Peiró, J. M. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Salamanca: EUEMA.

Pérez, A. (22 de junio de 2015). La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg. Obtenido de CEOLEVEL: <http://www.ceolevel.com/herzberg>
S.A. DE C.V.

Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Biblioteca virtual en salud. Ciencia y Trabajo, 197-201.

Zapata, R., & Gerardo, J. (2006). Las Formas Organizativas: El Dilema entre la Teoría Burocrática y la Teoría Orgánica. Revista Compendium, Vol. 9, No. 16, UCLA, Venezuela, 67-82.