

**Diagnóstico de factores de riesgos
psicosociales en una empresa de construcción**

**Diagnosis of psychosocial risk factors in
a construction company**

Edwin Guillermo Valencia-Gonzalez¹
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
edwinvalencia@uti.edu.ec

Renato Esteban Revelo-Oña²
Universidad Central del Ecuador - Ecuador
rrevelo@uce.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2022.6-2.1535

V7-N6-2 (dic) 2022, pp. 202-220 | Recibido: 03 de octubre de 2022 - Aceptado: 07 de diciembre de 2022 (2 ronda rev.)
Edición especial

¹ Máster en Desarrollo del Talento Humano. Catedrático investigador en Gestión del Talento Humano
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9631-3006>

² Doctorando en Humanidades y Artes, mención en Educación. Profesor investigador reconocido por la SENESCYT en la Universidad Central del Ecuador
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1463-0957>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones laborales que afectan la salud física y psicológica de los trabajadores. La presente investigación tuvo como objetivo estimar el riesgo psicosocial que experimentan los empleados de una empresa de construcción. Se utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva, transversal y no experimental. La muestra estuvo constituida por 51 trabajadores y se empleó la Escala Ista21. Los resultados nos muestran que los principales factores de riesgo psicosocial encontrados fueron el ritmo de trabajo con un nivel muy alto y la inseguridad sobre el empleo en el 72,55% de los participantes seguidos por la inseguridad sobre las condiciones de trabajo con el 70,59%; las exigencias contradictorias con un 52,95% y por último la calidad del liderazgo con un 47,06%. Se concluye que se encuentra riesgo psicosocial muy alto en cinco dimensiones que se presentan en más del 50% de los participantes. Se recomienda realizar una investigación con un enfoque cualitativo para ampliar y complementar la información obtenida que sirva de sustento teórico para la elaboración de un plan de intervención con el objetivo de disminuir o eliminar los factores psicosociales detectados.

Palabras clave: condición de trabajo; riesgo laboral; riesgo psicosocial; salud ocupacional

ABSTRACT

Psychosocial risks are those working conditions that affect the physical and psychological health of workers. The present research aimed to estimate the psychosocial risk experienced by employees of a construction company. A quantitative, descriptive, cross-sectional and non-experimental methodology was used. The sample consisted of 51 workers and the Ista21 Scale was used. The results show us that the main psychosocial risk factors found were the pace of work with a very high level and insecurity about employment in 72.55% of the participants followed by insecurity about working conditions with 70.59%; the contradictory demands with 52.95% and finally the quality of leadership with 47.06%. It is concluded that there is a very high psychosocial risk in five dimensions that occur in more than 50% of the participants. It is recommended to carry out a research with a qualitative approach to expand and complement the information obtained that serves as theoretical support for the elaboration of an intervention plan with the aim of reducing or eliminating the psychosocial factors detected.

Key words: work condition; occupational risk; psychosocial risk; occupational health

Introducción

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones laborales que afectan la salud física, psicológica de los trabajadores, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST] (2021) define a estos riesgos como Las condiciones en el medio ambiente de trabajo se relacionan directamente con la organización del trabajo y su entorno, el contenido del trabajo y el desempeño del trabajo y que surge en la capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y la salud del empleado, dicha temática motiva el inicio de esta investigación que se desarrolla en una empresa del sector de la construcción en la ciudad de Quito.

El término de factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo es relativamente reciente y se originó hace un cuarto de siglo. Una de las primeras referencias a este tema apareció en 1984 con lo declarado por la Organización Internacional del Trabajo en el documento “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”. Desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad (Moreno, 2011).

En la actualidad, la gran cantidad de actividades, tareas y obligaciones de los empleados generan deficiencias en la organización y la de gestión del trabajo, produciendo resultados tanto físicos como psicológicos negativos en los trabajadores. En el ámbito laboral se presentan riesgos psicosociales, que son características de la organización del trabajo que pueden perjudicar a la salud en el aspecto psicológico y fisiológico, denominado generalmente estrés laboral, cansancio y agotamiento, la depresión del personal en las organizaciones (Moreno, 2011).

La identificación de los factores de riesgos psicosociales permite tomar medidas correctivas de los trastornos en las esferas del individuo en su conjunto, pues la actividad laboral ocupa la mayor parte del tiempo de los mismos. De ahí que, a mayor exposición del colaborador, se afecta la salud mental y física así, como los conflictos laborales (Neffa, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo de Ginebra [OIT] (2018) menciona que la interacción entre los individuos y su entorno laboral se determina, por sus condiciones de trabajo, las capacidades y necesidades humanas. Los factores primordiales de esta interacción son la propia tarea, el medio ambiente físico y de trabajo, las prácticas administrativas y las condiciones de empleo en general. Los valores y limitaciones humanas que determinan el éxito de la interacción estén fundados en las características generales psicológicas y biológicas del individuo, así como en las peculiaridades individuales y el contexto social.

Los factores de riesgos psicosociales que corresponden al empleador o patrono están relacionados con la política y filosofía de la organización que es parte de la cultura organizacional, las relaciones industriales y los factores laborales que condicionan el empleo, el diseño del puesto y calidad en el trabajo (Pinos, 2017).

La complejidad que pueden ocasionar los riesgos psicosociales sobre el entorno organizacional es difícil de objetivar, esto conlleva al análisis de la influencia de estos sobre otros tipos de riesgos para proponer medidas de seguridad de parte del equipo de trabajo.

La incidencia que tienen los riesgos psicosociales, se comprenden desde las variables organizacionales y generan efectos negativos en el comportamiento, interacciones, actividades y experiencias de los trabajadores de la empresa. Por eso, es que resulta de suma importancia su estudio ya que ello aporta herramientas para la prevención (Furman, 2017).

Es importante aclarar que los directivos, líderes y gestores deben involucrarse en conjunto con todas las áreas de la organización, generando estrategias de procesos integrales a través del apoyo interdisciplinario, que ayuden a dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos organizacionales, esto con el fin de obtener el máximo beneficio ambiental, social y económico (Almiral y Hernández, 2017).

Es preciso manifestar que los riesgos psicosociales tienen una perspectiva que considera a los trabajadores de manera individual o grupal. No sólo tienen la capacidad de adaptarse a reaccionar al entorno laboral, sino, ellos mismos actúan sobre él y contribuyen a conformarlo. Cabe recalcar que los factores personales de los trabajadores pueden incidir negativamente de acuerdo con la percepción que tengan de su entorno (Pinos, 2017).

Según Romeo (2019), la perspectiva psicosocial tiene como objeto de estudio el proceso de interacción, de ahí que cuando se habla de riesgos psicosociales se está refiriendo a todos aquellos aspectos que tienen la potencialidad de causar daños a los trabajadores, y cuya etiología se enmarca en los procesos interactivos del individuo con su entorno.

Por otra parte, Pinos (2017), explicó que los factores de riesgos psicosociales son aquellas características de las condiciones que ponen en el trabajo y las cuales influyen negativamente a la salud de las personas, estos factores de riesgos afectan al personal y por parte del empresario tienen toda la responsabilidad a cargo, debido a la falta de instrucción preventiva, falta de capacitación y descuido de los jefes sobre la salud de sus empleados.

Jiménez y León (2010) expresan que el modelo teórico de estrés en el lugar de trabajo contiene rasgos ocupacionales que pueden ser considerados como una de las principales causas de las dificultades diarias de los trabajadores influenciadas por el estrés como son: autonomía, intensidad en las tareas, demandas, ayuda social, seguridad del contrato, identidad de las actividades y retroalimentación. Con el desarrollo continuo de la tecnología actualmente en las empresas, se originan nuevos riesgos de tipo psicosociales en las organizaciones.

Otro factor de riesgo psicosocial que afectan a los derechos de los trabajadores de forma negativa, tanto para la empresa como para los empleados es el autoritarismo de los jefes, desencadenando factores de riesgo y reflejando así actitudes de abuso, acoso o violencia interna de la empresa.

Con respecto al Ministerio de Trabajo [MDT] (2013), la evaluación de los factores de riesgo laboral ayuda a estimar la magnitud a través la medición con instrumentos de evaluación. No hay que pasar por desapercibido u omitir este tipo de riesgos, en salud laboral ya que es uno de los factores que más afectan actualmente la situación organizacional y del mercado del trabajo.

Históricamente, se ha pensado que los factores de riesgo para el comportamiento humano afectan sólo a aquellos con rasgos frágiles o con eventos traumáticos. Actualmente, se determina que esto es falso, ya que estos factores afectan a todas las personas independientemente de las circunstancias y, por lo general, pueden presentarse en el personal de todas las organizaciones. Estos peligros se corresponden a la naturaleza del trabajo como dimensión y las áreas en las que crecen los empleados (Neffa, 2015).

Los factores de riesgo psicosocial son de especial importancia, ya que los estudios sobre el estrés y sus consecuencias muestran un deterioro en la salud de la población, cuando la exposición a las condiciones laborales haya alcanzado un número que podría clasificarse como un nuevo problema de salud pública (Castillo, 2013).

Según Osorio (2011), comenta que un trabajo puede traer riesgos en los empleados ya que generan estrés para ellos debido a las exigencias profesionales, la sobrecarga de tareas (cuantitativas), el trabajo emocional que opaca sus emociones y sentimientos o también la realización de un esfuerzo excesivo sensorial o intelectual (cualitativo), generando descontrol sobre el trabajo que realiza la persona.

Las clasificaciones de los riesgos psicosociales en el trabajo se dan a conocer durante extensos periodos de tiempo de una forma numerosa y continua, ya que no solo está enfocado a la infinidad de variables del ámbito laboral, se enfocan también en las variables personales del trabajador, por lo tanto, las condiciones psicosociales se enmarcan en los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales (Moreno, 2011).

La carga de trabajo excesiva va de la mano con un incremento de la ausencia en el trabajo, deterioro y problemas de salud auto declarada por parte del mismo trabajador, y los trastornos mentales que se pueden presentar como ansiedad, depresión y agotamiento (Velazquez, 2012).

Las condiciones psicosociales desfavorables que conducen a una actitud inapropiada en el desarrollo del trabajo determinan efectos que conllevan consecuencias en su salud mental causando así estrés laboral y a largo plazo enfermedades cardiovasculares en los trabajadores, también surgen enfermedades en diferentes sistemas del organismo como problemas respiratorios, inmunitarios, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinológicos, músculo esqueléticos. Como consecuencia de unas pésimas condiciones de trabajo, y sobre todo de una defectuosa organización dentro del marco laboral de la empresa (Hurtado, 2013).

Los riesgos psicosociales están ligados con “las lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo: Efectos negativos en la salud de una exposición en el trabajo a factor biológico, física, psicosocial o laboral” (Lara, 2013, p.22).

Ortiz y Ossa (2015), proponen una clasificación de los riesgos psicosociales iniciando con el estrés como el riesgo más relevante de todos ya que es un patrón que hace reaccionar a la persona emocionalmente, de manera fisiológica, cognitiva y los comportamientos o actitudes negativas del contenido de sus labores, ambiente laboral y la organización del trabajo.

En el caso que las demandas de tipo laboral o los eventos críticos en las que los trabajadores se vean expuestos por el estrés laboral, el primer efecto genera un desajuste, en segundo lugar, se da una descompensación en la salud del trabajador, ya que el estrés es un estado que agota el organismo de la persona ya que así dificulta al trabajador sus respuestas funcionales y adaptativas de su organismo (Neffa, 2015).

Las consecuencias de la violencia laboral dan a conocer sobre su “alta peligrosidad y

sus repercusiones sobre la salud del empleado, no hay profesión que se excluya ya que la afectación es total y especialmente en el sector sanitario” (Jímenez y León, 2010, p. 42)

Según Jímenez y León (2010) mencionan que existen tres tipos de violencia:

Violencia de tipo 1: Los actos violentos que proceden de personas que no tienen ninguna relación con el trabajo, es decir, en casos de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo.

Violencia de tipo 2.- Actos violentos que provienen de parte de los clientes que prestan sus servicios, este tipo de violencia es relacionada con la reclamación de derechos, por lo que reclaman un servicio que no lo han recibido.

Violencia de tipo 3.- Actos violentos de los jefes o compañeros de trabajo, es el tipo de violencia relacionada con los conflictos laborales, cuyo objetivo es tener beneficios que estaban siendo exigidos por el grupo.

Es complejo evaluar la totalidad de los riesgos psicosociales debido a que algunos factores suelen ser genéricos, pero están presentes en la mayoría de las organizaciones, existen también factores en gran cantidad que son parciales al igual que son los específicos en los sectores de producción o en los sistemas organizacionales (Moreno, 2011).

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2018) el proceso de la evaluación de los riesgos psicosociales corresponde a un análisis riguroso de las condiciones del trabajador, identificando el peligro y evaluando su exposición al riesgo, valorando así su probabilidad de ocurrencia y el nivel que presenta de gravedad en el caso que se pueda identificar.

En Ecuador, según Orozco (2014), se establece que varias empresas prestan servicios sin cumplir los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, con un cumplimiento del 4,2%, en razón del estándar. Los nuevos reglamentos obligan a las industrias a la preparación de planes de contingencia que contribuyan al incremento de cumplimiento

de estándares. Dicho sea de paso, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y El Ministerio de Trabajo dieron apertura para el uso del sistema de gestión de la prevención (SGP). Dicha plataforma consiguió que las empresas, puedan evaluar sus procesos de seguridad industrial.

Según Téllez (2016), manifiesta que la raíz del problema se encuentra en el área jerárquica ya que esta, no visualizan el riesgo en las actividades normales de trabajo, más bien son tomados en cuenta solo cuando hay accidentes. Los riesgos laborales están presentes pero difíciles de percibir como en industrias petroleras, mineras, ya que se fomenta un efecto que es conocido como desnaturalización del riesgo.

Gutiérrez (2019) expresa que la importancia de la identificación y medición de los riesgos psicosociales se debe a que proporcionan visibilidad de las diversas situaciones o condiciones relacionadas con el trabajo, que pueden constituir la protección y los factores de riesgos que están sujetos los trabajadores, grupos de trabajo y la propia organización.

Según Contreras (2010) se manifiesta que el ambiente organizacional es un aspecto de gran importancia para las organizaciones debido a su efecto tanto en la calidad de vida de las personas, la satisfacción de los trabajadores y en la calidad del desempeño, en este caso.

La presencia de otros factores de riesgo psicosocial asociados a la relación de convivencia entre compañeros, la percepción de apoyo del jefe, la supervisión, las condiciones asociadas a la administración entre otras pueden deteriorar la calidad de vida del trabajador y la calidad de su rendimiento.

Según la OIT (2018) expresa que la importancia de este estudio psicosocial también deriva a corregir las deficiencias de la organización laboral de la empresa, para así mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores, también no solo enfocarse en un área o un grupo determinado, sino en un sistema más amplio y en su totalidad, un análisis global de los riesgos psicosociales que hay en la empresa.

En la empresa constructora seleccionada para la presente investigación, se ha notado el incremento de problemas y conflictos internos dentro del personal, debido al cambio de jefes en las áreas administrativas y de obras, por lo que han ocasionado varios inconvenientes y quejas de parte del personal por incumplir normas de contrato como: horario laboral, tareas, ambiente de trabajo, problemas de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, por lo cual se hizo un diagnóstico para analizar los riesgos psicosociales que están experimentando en la empresa mencionada.

En función de todos los planteamientos realizados, se ha propuesto las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son las dimensiones de los factores de riesgos psicosociales presentes en el personal de una empresa de construcción? y ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que más prevalece en la empresa de construcción?

Método

Este estudio se enmarca en el paradigma positivista que determina como la realidad es medible. Se califica como cuantitativo y empírico-analítico, científico, racionalista. Por lo tanto, el paradigma positivista tiene como objetivo primordial analizar la realidad en base a instrumentos de medición, análisis numérico, comprobación de hipótesis determinando los factores de una variable específica mediante métodos numéricos. La investigación científica cuantitativa utiliza el positivismo como marco conceptual porque cree en la prueba de hipótesis empírica (Godoy, 2019).

Los positivistas tratan de ser objetivos con la indagación del conocimiento por lo que emplean diferentes procedimientos disciplinados para acercarse al objeto de estudio a través de la medición (Pérez, 2015).

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, no experimental, de corte transversal. El alcance de esta investigación es de nivel descriptivo, y buscó detallar los riesgos psicosociales por los que atraviesa el personal de una empresa de construcción de

la ciudad de Quito, a través de una medición, mediante la aplicación del Test Ictas 21 para dar respuesta a los objetivos planteados.

Según la Universidad para la Cooperación Internacional (UCI, 2019) manifiesta que la investigación cuantitativa está basada en que todos los fenómenos que se estudia en la ciencia son medibles por lo cual es cuantificable para describir, explicar el fenómeno estudiado y así probar diferentes teorías que establezcan patrones de comportamiento.

Watkins (2020), analiza que la investigación cuantitativa presenta varias ventajas, así como desventajas, para el estudio de fenómenos sociales. En comparación con los métodos cualitativos, las principales ventajas de los métodos cuantitativos intentan predecir y explicar los fenómenos investigados, indagando regularidad y las relaciones de manera casual que se presentan entre los elementos estudiados.

El enfoque cuantitativo parte del pensamiento y planteamiento de una idea para poder formular el problema de investigación revisando todo tipo de antecedentes presentes; posteriormente se procede a la formulación del marco teórico con el planteamiento de los objetivos de la investigación para iniciar la planificación del estudio (técnicas, procedimientos, medición, pruebas) verificando su validez para recolectar, procesar, analizar e interpretar los datos obtenidos ya que esto ayuda a que el investigador plantee conclusiones y sugerencias para finalmente realizar los informes de anexos (Monje, 2011).

Los métodos cuantitativos se centran en el evento o la causa de un fenómeno social, independientemente del estado subjetivo del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico (Tamayo, 2007).

Por otro lado, Hernández (2012), afirma que la estadística descriptiva permitió analizar la realidad que está atravesando el personal de la empresa de construcción, para presentar una miscelánea de datos, utilizando medidas, gráficos y otros valores numéricos, para determinar las características principales del fenómeno en estudio.

La investigación se realizó dentro de un entorno natural, además de no ser experimental, motivo por el cual no se manipulan las variables para la descripción de la realidad de los trabajadores de la empresa de construcción.

Población y muestra

Con respecto a la muestra, este estudio analiza a la totalidad de la población de trabajadores de una empresa de construcción de la ciudad Quito, por lo tanto, se utiliza al universo de individuos, que principalmente corresponden al personal operativo de la organización. Esto implica que no se determinó una fórmula específica para obtener el cálculo de la muestra.

La totalidad de la población está compuesta por 51 trabajadores. Demográficamente por el sexo, los participantes fueron 13 mujeres (25.50%) y 38 varones (74.50%), sus edades promedian los 36 años ver figura 1.

Figura 1

Datos socio demográficos de la muestra



Como criterios de inclusión se consideró al personal operativo o administrativo que trabaje en la empresa de la construcción que cuyo sitio de trabajo sea la ciudad de Quito. Adicionalmente, se solicitó haber firmado el consentimiento para participar del estudio; y como último factor que su ingreso a la empresa sea mayor a 90 días. Como criterios de exclusión no se incluye al personal que corresponde a empresas de servicios complementarios.

Es importante resaltar que los trabajadores fueron advertidos de la confidencialidad de la información y que su participación fue anónima, con el fin de cumplir con las normas éticas de investigación con seres humanos establecidas en la declaración de Helsinki (Williams, 2008).

La investigación se realizó durante los meses de enero y junio de 2021, se inició con el diseño de la investigación, se analizó la herramienta que permitió su aplicación a través de una encuesta en línea y se les pidió completar el consentimiento informado. Cada uno de los participantes ingresó al link del cuestionario de manera virtual, debido a la situación actual por la pandemia COVID-19. Una vez aplicado el cuestionario, se procedió a crear la base de datos con sus respectivos análisis.

La técnica de recolección de datos se realizó a través del software SPSS 21, donde se realiza un análisis descriptivo de frecuencias para la obtención de los resultados, adicionalmente los gráficos y tablas fueron elaborados utilizando la hoja de cálculo Excel.

La población total de la empresa de construcción es de 51 trabajadores, distribuyendo la encuesta en las áreas de gerencia, personal administrativo, trabajadores en obras y limpieza.

El instrumento escogido para proceder a la obtención de la información respecto al diagnóstico de los riesgos psicosociales es el CoPsoQ Iistas21 Versión 2 Danés, Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

El CoPsoQ-istas21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).

La validez de contenido del COPSOQ había sido analizada previamente por los autores daneses mediante el juicio de expertos y el contraste con la bibliografía y conocimientos previos. Para el estudio de la validez constructiva, de la fiabilidad (coherencia interna) y para la reducción de escalas de la versión castellana

larga, sobre la base de la cual se confeccionaron las versiones media y corta, se realizó una encuesta representativa de la población ocupada en la Comunidad Autónoma de Navarra (N=859), en la que se obtuvo la información referente a la totalidad de las escalas largas. El muestreo fue polietápico, muestreándose aleatoriamente empresas (base: censo de empresas de la CA de Navarra) y estableciéndose cuotas (base: encuesta de población activa de los dos trimestres anteriores) por sector de actividad económica (grandes grupos), sexo, grupos de edad (3 grupos), categoría profesional (5 categorías) y tamaño de empresa (dos grupos). La asignación de los individuos a la muestra fue realizada aleatoriamente por los entrevistadores una vez éstos estuvieran en las empresas según las cuotas asignadas (Moncada, 2005, p.3).

Condiciones de utilización del CoPsoQ-Iistas21

Tabla 1

Condiciones de uso del método CoPsoQ-istas21

Pasos	Objetivos
1	Finalidad preventiva
2	Participación
3	Anonimato y confidencialidad
4	No modificación
5	Acuerdo de implementación del método

Nota: Datos tomados de Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO, 2014

En las empresas con una plantilla de 25 o más personas trabajadoras se utilizará el método CoPsoQ-istas21, garantizando las siguientes condiciones:

El CoPsoQ-istas21 es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales y 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 CoPsoQistas21 debe usarse para prevenir eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable (Moncada y Llorens, 2014).

El método COPSOQ es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca.

La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000.

La metodología COPSOQ (de la que COPSOQ-Istas21 y PSQ CAT21-COPSOQ forman parte) ha adquirido una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación. Disponible en más de 25 lenguas, puede encontrarse en más de 140 publicaciones en revistas científicas indexadas en Medline (PubMed), y es citado como un método de referencia en documentos de instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud, mostrado como ejemplo de buena práctica por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el Institute of Work, Health and Organization, y utilizado en investigaciones de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Uso y aplicación

CoPsoQ-istas21 ha sido diseñado para ser aplicable a la realidad de la empresa y de la prevención de riesgos laborales. Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo, en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea empresa privada o administración pública. Basado en teoría científica y diálogo social, requiere su adaptación a la empresa y facilita

instrumentos para ello: manuales, criterios de valoración, aplicación informática, sitio web, etc.; que contienen materiales prácticos muy diversos.

Los baremos del instrumento se identifican mediante el puntaje, dividido por cada dimensión de la siguiente manera:

Exigencias Cuantitativas: Suma los puntos de las preguntas 1 y 2. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 1 la situación con riesgo bajo, 2 a 3 riesgo medio y 4 a 8 riesgo alto.

Doble presencia: Suma los puntos de las preguntas 3 y 4. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 3 la situación con riesgo bajo, 4 a 5 riesgo medio y 6 a 8 riesgo alto.

Exigencias emocionales: Suma los puntos de las preguntas 5 y 9. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 1 la situación con riesgo bajo, 2 a 3 riesgo medio y 4 a 8 riesgo alto.

Ritmo de trabajo: Suma los puntos de las preguntas 6 y 10. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 1 la situación con riesgo bajo, 2 a 3 riesgo medio y 4 a 8 riesgo alto.

Influencia: Suma los puntos de las preguntas 7 y 8. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 6 la situación con riesgo bajo, 5 a 4 riesgo medio y 3 a 0 riesgo alto.

Posibilidades de desarrollo: Suma los puntos de las preguntas 11 y 12. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 6 la situación con riesgo bajo, 5 a 4 riesgo medio y 3 a 0 riesgo alto.

Sentido de trabajo: Suma los puntos de las preguntas 13 y 14. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 7 la situación con riesgo bajo, 6 riesgo medio y 5 a 0 riesgo alto.

Claridad de rol: Suma los puntos de las preguntas 15 y 16. Las puntuaciones referenciales determinan que 8 es la situación con riesgo bajo, 7 a 6 riesgo medio y 5 a 0 riesgo alto.

Conflicto de rol: Suma los puntos de las preguntas 17 y 18. Las puntuaciones referenciales

determinan que de 0 a 1 la situación con riesgo bajo, 2 a 3 riesgo medio y 4 a 8 riesgo alto.

Previsibilidad: Suma los puntos de las preguntas 19 y 20. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 7 la situación con riesgo bajo, 6 a 5 riesgo medio y 4 a 0 riesgo alto.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: Suma los puntos de las preguntas 21 y 22. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 1 la situación con riesgo bajo, 2 a 3 riesgo medio y 4 a 8 riesgo alto.

Inseguridad sobre el empleo: Suma los puntos de las preguntas 23 y 24. Las puntuaciones referenciales determinan que de 0 a 2 la situación con riesgo bajo, 3 a 4 riesgo medio y 5 a 8 riesgo alto.

Confianza vertical: Suma los puntos de las preguntas 25 y 26. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 7 la situación con riesgo bajo, 6 a 5 riesgo medio y 4 a 0 riesgo alto.

Justicia: Suma los puntos de las preguntas 27 y 28. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 7 la situación con riesgo bajo, 6 a 5 riesgo medio y 4 a 0 riesgo alto.

Calidad de liderazgo: Suma los puntos de las preguntas 29 y 30. Las puntuaciones referenciales determinan que de 8 a 7 la situación con riesgo bajo, 6 a 5 riesgo medio y 4 a 0 riesgo alto.

Además, el instrumento incorpora una semaforización de colores, el color verde significa que la situación es más favorable para el trabajador, el color amarillo está en el rango intermedio de favorabilidad en cuanto a la salud del trabajador y el color rojo es una situación más desfavorable.

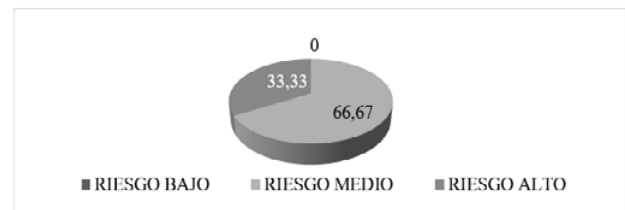
La validez de contenido sobre el instrumento Ista 21 es aprobada por varios autores daneses para una finalidad preventiva, diagnóstico de riesgos psicosociales y localización de los problemas.

Resultados

A continuación, se procedió a identificar los resultados en base al objetivo general obteniendo lo que nos permite observar el riesgo psicosocial total.

Figura 2

Riesgo Psicosocial General

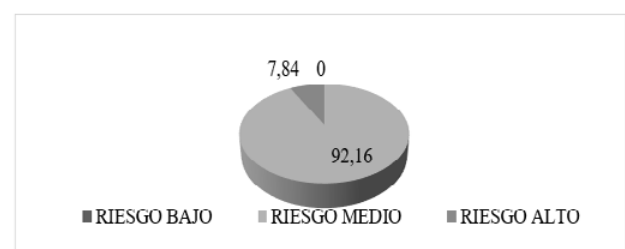


En el gráfico 2 se visualiza que la población de estudio se encuentra entre los niveles medio y alto, distribuidos de la siguiente manera: 34 personas que se encuentran en riesgo medio (66,67%), 17 personas que se encuentran en riesgo alto (33,33%) y no se identifican personas en riesgo bajo.

Abordando el primer objetivo específico se realizó un análisis por dimensiones clasificando en exigencias psicológicas cognitivas y exigencias psicológicas emocionales como se muestran en los gráficos 2 y 3.

Figura 3

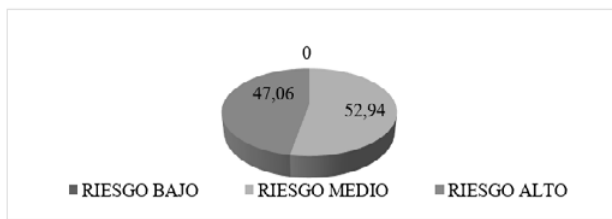
Exigencias psicológicas cognitiva



Como se puede evidenciar en el gráfico 3 del total de la población 47 (92,16%) personas se encuentran en un riesgo medio y 4 (7,84%) personas se encuentran en riesgo alto.

Figura 4

Exigencias psicológicas emocionales



Respecto al cuarto gráfico se observa del total de la población 27 (52,94%) personas se encuentran en un riesgo medio y 24 (47,06%) personas se encuentran en riesgo alto.

Para cumplir con el segundo objetivo específico de investigación, se realizó un análisis de cada una de las sub-dimensiones.

En la misma tabla se establece el nivel de riesgo de acuerdo con el baremo, lo cual nos brinda la información del riesgo de la empresa evaluada.

El principal resultado que tenemos se encuentra en la sub-dimensión ritmo de trabajo, donde encontramos el 72,55% de la población con la principal afectación.

A continuación, vamos a describir en general cada una de las sub-dimensiones de estudio, adicional se incorpora información en base a la semaforización.

Sub-dimensión 1 y 2

Tabla 2

Exigencias cuantitativas

SUBDIMENSIÓN 1	Exigencias Cuantitativas	%
Riesgo Bajo	7	13,73%
Riesgo Medio	24	47,06%
Riesgo Alto	20	39,21%
TOTAL	51	100,00%

Nota: resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 1 de las exigencias cuantitativas se puede visualizar que el rango que prevalece es el intermedio que

equivale a 24 participantes con un porcentaje de 47,06% que significa que su situación está en riesgo medio, seguido de 20 personas que representan el 39,21% que afirman que su situación se encuentra en riesgo alto, 7 personas con un 13,73% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo bajo.

Tabla 3

Doble Presencia

SUBDIMENSIÓN 2	Doble presencia	%
Riesgo Bajo	17	33,32%
Riesgo Medio	22	43,15%
Riesgo Alto	12	23,53%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 2 doble presencia se puede visualizar que el rango que prevalece es el intermedio que equivale a 22 participantes con un porcentaje de 43,15% que significa que su situación está en riesgo medio, seguido de 12 personas que representan el 23,53% que afirman que su situación se encuentra en riesgo alto, 17 personas con un 33,32% expresan que en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo bajo.

Sub-dimensión 3

Tabla 4

Exigencias Emocionales

SUBDIMENSIÓN 3	Exigencias Emocionales	%
Riesgo Bajo	26	50,98%
Riesgo Medio	17	33,33%
Riesgo Alto	8	15,69%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 3 de las exigencias emocionales se puede visualizar que el rango que prevalece es el riesgo bajo que equivale a 26 participantes con un porcentaje de 50,98%, seguido de 17 personas que representan

el 33,33% que afirman que su situación se encuentra en riesgo medio, 8 personas con un 15,69% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión 4

Tabla 5

Ritmo de trabajo

SUBDIMENSIÓN 4	Ritmo de trabajo	%
Riesgo Bajo	3	5,87%
Riesgo Medio	11	21,58%
Riesgo Alto	37	72,55%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 4 de ritmo de trabajo se puede visualizar que el rango que prevalece es el riesgo alto que equivale a 37 participantes con un porcentaje de 72,55%, seguido de 11 personas que representan el 21,58% que afirman que su situación se encuentra en riesgo medio, 3 personas con un 5,87% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión 5

Tabla 6

Influencia

SUBDIMENSIÓN 5	Influencia	%
Riesgo Bajo	19	37,26%
Riesgo Medio	17	33,33%
Riesgo Alto	15	29,41%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Sub-dimensión 6

Tabla 7

Posibilidades de desarrollo

SUBDIMENSIÓN 6	Probabilidades de desarrollo	%
Riesgo Bajo	33	64,71%
Riesgo Medio	13	25,49%
Riesgo Alto	5	9,80%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 6 de las probabilidades de desarrollo se puede visualizar que el rango que prevalece es el riesgo bajo que equivale a 33 participantes con un porcentaje de 64,71%, seguido de 13 personas que representan el 25,49% que afirman que su situación se encuentra en riesgo medio, 5 personas con un 9,8% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión 7

Tabla 8

Sentido de trabajo

SUBDIMENSIÓN 7	Sentido del trabajo	%
Riesgo Bajo	31	60,78%
Riesgo Medio	8	15,69%
Riesgo Alto	12	23,53%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 7 de sentido de trabajo se puede visualizar que el rango que prevalece es el riesgo bajo que equivale a 31 participantes con un porcentaje de 60,78%, seguido de 12 personas que representan el 23,53% que afirman que su situación se encuentra en riesgo alto, 8 personas con un 15,69% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo medio.

Sub-dimensión 8

Tabla 9

Claridad de rol

SUBDIMENSIÓN 8	Claridad de rol	%
Riesgo Bajo	11	21,56%
Riesgo Medio	22	43,15%
Riesgo Alto	18	35,29%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 8 de claridad de rol se puede visualizar que el rango que prevalece es el riesgo medio que equivale a 22 participantes con un porcentaje de 43,15%, seguido de 18 personas que representan el 35,29% que afirman que su situación se encuentra en riesgo alto, 11 personas con un 21,56% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo bajo

Sub-dimensión 9

Tabla 10

Conflicto de rol

SUBDIMENSIÓN 9	Conflicto de rol	%
Riesgo Bajo	3	5,87%
Riesgo Medio	21	41,18%
Riesgo Alto	27	52,95%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 9 de conflicto de rol se puede visualizar que el rango que prevalece es el riesgo alto que equivale a 27 participantes con un porcentaje de 52,95%, seguido de 21 personas que representan el 41,18% que afirman que su situación se encuentra en riesgo medio, 3 personas con un 5,87% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo bajo.

Sub-dimensión 10

Tabla 11

Previsibilidad

SUBDIMENSIÓN 10	Previsibilidad	%
Riesgo Bajo	17	33,33%
Riesgo Medio	23	45,10%
Riesgo Alto	11	21,57%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 10 de previsibilidad se puede visualizar que el rango que prevalece es el riesgo alto que equivale a 37 participantes con un porcentaje de 72,55%, seguido de 11 personas que representan el 21,58% que afirman que su situación se encuentra en riesgo medio, 3 personas con un 5,87% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto

Sub-dimensión 11

Tabla 12

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

SUBDIMENSIÓN 11	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	%
Riesgo Bajo	6	11,76%
Riesgo Medio	9	17,65%
Riesgo Alto	36	70,59%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 11 de inseguridad sobre las condiciones de trabajo se puede visualizar que el rango que prevalece es el riesgo alto que equivale a 36 participantes con un porcentaje de 70,59%, seguido de 9 personas que representan el 17,65% que afirman que su situación se encuentra en riesgo medio, 6 personas con un 11,87% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo bajo.

Sub-dimensión 12

Tabla 13

Inseguridad sobre el empleo

SUBDIMENSIÓN 12	Inseguridad sobre el empleo	%
Riesgo Bajo	6	11,76%
Riesgo Medio	8	15,69%
Riesgo Alto	37	72,55%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 12 de inseguridad sobre el empleo, se puede visualizar que el rango que prevalece es el riesgo alto que equivale a 37 participantes con un porcentaje de 72,55%, seguido de 8 personas que representan el 15,69% que afirman que su situación se encuentra en riesgo medio, 6 personas con un 11,76% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo bajo.

Sub-dimensión 13

Tabla 14

Confianza vertical

SUBDIMENSIÓN 13	Confianza vertical	%
Riesgo Bajo	15	29,41%
Riesgo Medio	26	50,98%
Riesgo Alto	10	19,61%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 13 de confianza vertical, se puede visualizar que el rango que prevalece es el riesgo medio que equivale a 26 participantes con un porcentaje de 50,98%, seguido de 15 personas que representan el 29,41% que afirman que su situación se encuentra en riesgo bajo, 10 personas con un 19,61% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión 14

Tabla 15

Justicia

SUBDIMENSIÓN 14	Justicia	%
Riesgo Bajo	16	31,38%
Riesgo Medio	21	41,17%
Riesgo Alto	14	27,45%
TOTAL	51	100,00%

Nota: Resultados del instrumento aplicado

Con respecto la sub-dimensión 14 de justicia se puede visualizar que el rango que prevalece es el riesgo medio que equivale a 21 participantes con un porcentaje de 41,17%, seguido de 16 personas que representan el 31,38% que afirman que su situación se encuentra en riesgo bajo, 14 personas con un 27,45% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo alto.

Sub-dimensión 15

Tabla 16

Calidad de liderazgo

SUBDIMENSIÓN 15	Calidad de liderazgo	%
Riesgo Bajo	9	17,64%
Riesgo Medio	18	35,30%
Riesgo Alto	24	47,06%
TOTAL	51	100,00%

Nota: resultados del instrumento aplicado

Finalmente, Con respecto la sub-dimensión 15 de calidad de liderazgo, se puede visualizar que el rango que prevalece es el riesgo alto que equivale a 24 participantes con un porcentaje de 47,06%, seguido de 18 personas que representan el 35,30% que afirman que su situación se encuentra en riesgo medio, 9 personas con un 17,64% expresan que, en cuanto a esta dimensión, su situación está en riesgo bajo.

Discusión

Con los resultados obtenidos, se puede estimar que los riesgos psicosociales que experimentan los empleados de la empresa de

construcción en la cual se realizó la presente investigación, se encuentra en un nivel medio, además se logran establecer las sub-dimensiones: ritmo de trabajo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, inseguridad sobre el empleo, exigencias contradictorias y calidad de liderazgo.

Con respecto a la investigación de Herazo (2015), en el Consorcio Consermin Procopet no presentan un riesgo alto en la sub-dimensión de calidad de liderazgo ya que en su resultado está reflejado un porcentaje bajo del 13,8%, evaluando a 71 trabajadores, por lo que significa que la gestión de sus superiores considera que es correcta y eficiente esto es divergente a nuestro estudio que comprueba que esta dimensión tiene un riesgo alto.

De igual forma en la investigación realizada por Cuichan (2020), tenemos un resultado contrario pues en la empresa Lamosan, en el área técnica y administrativa se realizó una evaluación con la herramienta ISTAS 21, destaca que el ritmo de trabajo no presenta un rango alto de la sub-dimensión, resultado que en esta investigación se encuentra en riesgo alto con el 72,55% de la población.

En el artículo publicado por Pujol (2017) “Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales ISTAS21 y aplicación en docentes universitarios argentinos” dan a conocer con sus resultados obtenidos que, la inseguridad sobre el empleo y las decisiones futuras que pueden presentarse, no es de mucha preocupación debido a que los docentes dieron a reflejar mediante el cuestionario un resultado nivel bajo, contrario a nuestra investigación que refleja un 72,55% que es un riesgo alto, dado que en el contexto de las empresas de construcción el personal operativo principalmente depende de proyectos.

Según una investigación realizada por Alwani (2020) se plantea que evaluar los riesgos psicosociales como las situaciones de sobrecarga como de subcarga de trabajo, la empresa tiene que reconocer que los niveles de productividad pueden no estar en los niveles normales durante el período de adaptación de los trabajadores a las nuevas disposiciones y métodos de trabajo.

Respecto a las sub-dimensiones de riesgos psicosociales presentes en la empresa, los resultados obtenidos evidenciaron las dimensiones de la variable “riesgo psicosocial”, con consecuencias desfavorables para la salud ocupacional en base a los ítems del instrumento que incluyen: ritmo de trabajo, conflicto de rol, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, la calidad de liderazgo y la exigencia psicológica referida a la intensidad de trabajo.

El problema principal detectado es el ritmo de trabajo como factor de riesgo psicosocial predominante, que consiste en la intensidad de las actividades laborales del trabajador con la cantidad, el tiempo, las exigencias de los superiores y las condiciones climáticas que pueden desfavorecer en algunas ocasiones a la realización de las obras por entregar. Según una investigación realizada por Martínez (2018) “Evaluación de riesgos psicosociales en una microempresa de fabricación de calzado”, se presentan resultados que indican que existe una dimensión importante de analizar como el ritmo de trabajo, analizada también en el presente estudio. En efecto, se evalúa a 49 trabajadores de los cuales, el 39% del personal tienen una remuneración por destajo, lo que significa no respetar los horarios laborales y las actividades no reglamentadas en su contrato laboral.

En este sentido, Orozco (2014) con respecto al ritmo de trabajo señala que el ritmo en las tareas de los trabajadores tiene una estrecha relación con las exigencias cuantitativas por lo que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o dependiendo de las distintas situaciones coyunturales que puedan presentarse.

Por otro lado, otro de los riesgos analizados, la inseguridad sobre el empleo, es el segundo de los riesgos más altos detectados, esto es debido por la preocupación por el futuro en relación a su ocupación laboral. Este tipo de oficio, relacionado al trabajo en construcción, ofrece contratos temporales o por proyectos lo que genera incertidumbre; no existe una confirmación de permanencia que pueda asegurar su estabilidad laboral, en este

caso la mayoría de contratos son por obras, por lo que los trabajadores se sienten inseguros de permanecer y mantenerse en su lugar de trabajo. La inseguridad sobre el empleo de acuerdo con la investigación de Bonnie (2017) recalca que al evaluar los riesgos con el instrumento del ISTAS 21 a una institución de educación superior, su inseguridad sobre el empleo sobre pasa el 70% de la población evaluada por lo que existe temor por la continuación de sus labores y las futuras consecuencias que se pueden presentar a un plazo largo.

La inseguridad sobre las condiciones de trabajo es debido a los cambios no deseados con sus tareas, el puesto de trabajo y el horario de la jornada laboral. En la presente investigación, los trabajadores demuestran el tercer resultado más alto de las sub-dimensiones evaluadas, es decir, la inseguridad sobre las condiciones de trabajo. En relación a esta dimensión, en una investigación realizada por Montalvo (2020), más de la mitad de la población estudiada se preocupa por el futuro en relación a los cambios no deseados que pueden presentarse en la empresa. Así también lo afirma Arredondo (2019) quien menciona que esta inseguridad es debido a la preocupación por los cambios no deseados en un futuro con respecto a las condiciones contractuales por lo que genera incertidumbre e inseguridad de parte del empleado.

Las exigencias contradictorias es otro de los factores de riesgos psicosociales que se presentan en la empresa a través del conflicto de rol ocupa el cuarto riesgo más alto, es una situación que desfavorece la productividad, el desempeño y la salud ya que debido al tipo de demandas llevan a que el trabajador tenga conflictos con sus compañeros del trabajo y no toleran las exigencias que sus superiores requieren de ellos para culminar sus proyectos en el menor tiempo posible. Esto hace que los trabajadores presentan malestar en su campo laboral; adicional esta condición provoca estrés por la exigencia de rapidez y el aumento de la jornada laboral con el fin de evitar la acumulación de pendientes. En relación con el artículo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2019) determinan que los factores que influyen con las exigencias de tipo contradictorias

es debido a la complejidad del manejo organizacional, disminuyendo la probabilidad de cumplimiento en los objetivos como empresa y de algún producto proyecto a entregar.

Ante el resultado del riesgo psicosocial, exigencias contradictorias y el conflicto de rol, se realizó una investigación por Moreno (2014) quien evidenció en sus resultados que el 81% de la población estudiada presentó este riesgo psicosocial como predominante.

Finalmente, la calidad de liderazgo referida hacia la gestión de los superiores es el quinto riesgo más alto de las sub-dimensiones, esto quiere decir que los jefes o grupos que realizan los mandos inmediatos está relacionado a los malos procedimientos, principios de gestión del personal laboral y la deficiente capacitación de los mismos. De acuerdo con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS, 2011) los atributos del supervisor a cargo o jefe directo permiten juzgar su valor como el líder de área, por lo que su mala gestión, incapacitación, genera conflictos de planificación y la deficiente distribución de trabajo afectan de manera directa la relación con sus superiores y genera una deficiente comunicación.

Como conclusión se puede mencionar que todas las sub-dimensiones mencionadas dieron como resultado un porcentaje elevado al 50% por lo que es una situación alarmante para la empresa ya que están presentes cinco riesgos que puede llegar a tener consecuencias no tan favorables por lo que es recomendable, intervenir para una toma de decisiones y solución de los riesgos identificados para que no afecte el desempeño y el cumplimiento de los objetivos organizacionales de la empresa.

Además, se concluye que, mediante los resultados se evidencia que la empresa presenta insuficiencias relacionadas a la mala organización, no se gestiona de manera saludable el equipo de trabajo por su deficiente planificación, y un personal incapacitado para manejar un número alto de trabajadores. Es necesario afianzar en los jefes las habilidades de gestión, liderazgo y comunicación para

dirigir un grupo amplio y que sea orientado a una planificación adecuada que distribuya las tareas, resuelva conflictos, mantenga un buen ambiente laboral y la coherencia de su trabajo.

Como proyección de la presente investigación, ésta puede servir como una base para futuros estudios a favor de las empresas u organizaciones en cualquier ámbito. Además, la ampliación de otros resultados serviría para conocer cómo los trabajadores se sienten psicológica y mentalmente con sus labores, horarios, ya que es relevante comprender cómo ellos son tratados por los encargados de cada una de las áreas y evaluar su trabajo si lo están haciendo adecuadamente.

Se sugiere que se pueda desarrollar esta investigación hacia los diferentes puntos que tiene dicha empresa en algunas ciudades del Ecuador para estandarizar los resultados previamente obtenidos.

Como limitación para la ejecución de la presente investigación fue el confinamiento y aislamiento a causa de la situación sanitaria global ocasionada por el COVID-19.

Finalmente es preciso destacar que la empresa evaluada con el instrumento escogido para poder discutir y sacar las debidas conclusiones tiene muchas falencias en cuanto a la salud laboral de su equipo de trabajo. El ámbito de la construcción es un campo abierto para analizar y entender qué falencias existen en el espacio laboral de los trabajadores, obreros, personal de planta y las diferentes áreas.

Se recomienda realizar una investigación con un enfoque cualitativo para ampliar y complementar la información obtenida que sirva de sustento teórico para la elaboración de un plan de intervención con el objetivo de disminuir o eliminar los factores psicosociales detectados.

Referencias bibliográficas

Álvarez, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. 2-217.
Alwani, D. (2020). ILO. Obtenido de

Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo:

- Arias, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 45-52.
- Arredondo, M. (2019). Experiencia Cubana con el Ista 21 en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales laborales en un centro de telecomunicaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 1-7.
- Benavidez, F., & Gimeno, D. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229.
- Caplan, D. (1984). En O. I. OIT, Factores psicosociales en el trabajo.
- Castillo, S. (12 de Febrero de 2013). Riego Psicosocial.
- Daza, F. (1999). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Ministerio del trabajo y asuntos sociales España, 5-10.
- Duro, A. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. (S. E. Sociología, Ed.) *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*, 15-56.
- Fernández, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización de trabajo. San Vicente: Editorial Ckub Universitario.
- Gil, P. (2014). Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Madrid: Pirámide.
- Godoy, C. (21 de Septiembre de 2019). Paradigma de investigación simplificado: lo básico que hay que saber.
- Gutiérrez, P. (14 de 05 de 2019). La importancia de medir los factores psicosociales en el lugar trabajo.

- Comunicación Interna (OMS), 1, 2-18.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. México. D.F.: McGraw Hill Education.
- Hernández, Z. (2012). Métodos de análisis de datos: apuntes. Iberus, 6-176.
- Hurtado, C. (2013). Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras. Universidad Complutense de Madrid, 1-313.
- Internacional, U. p. (2019). Sustento del uso justo de materiales protegidos derechos de autor para fines educativos. 1-25.
- Jaramillo, E. (2018). Los Riesgos Psicosociales en el Derecho del trabajo: ¿Una Figura Aplicable en el Derecho Ecuatoriano? USFQ Law review, 18-20.
- Jiménez, A. (2017). Evaluación de riesgos psicosociales y capacidad de liderazgo del personal administrativo de la caja municipal de ahorro y crédito de Piura-Sede Principal - 2016. Obtenido de Docplayer:
- Jimenez, B. y. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, 20- 50.
- Laborales, M. d. (2013). Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. 1-8.
- Lara, A. O. (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Lenart, L. (1988). Definiciones y aspectos teóricos de la salud en relación con el trabajo. En R. Kalimo, Los factores psicosociales en el trabajo. Pearson, 5-22.
- Llaneza, F. (2009). Formación superior en prevención de riesgos laborales. España: Lex Nova.
- Mintzberg. (1993). Structure in fives: designing effective organizations. Prentice Hall: Cliff, N.J.
- Moncada, S. y. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. Versión Media, 2-245.
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. 2-217.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y seguridad del trabajo, 1(57), 1-262.
- Moreno, F. y. (2012). Riesgos Laborales un nuevo desafío para la gerencia. International Journal of Good Conscien, 16-38.
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.
- Ñaupas, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa y Redacción de la Tesis (Vol. 4). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo de Ginebra. (2018). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.
- Orozco, M. (2014). Tareas pendientes en seguridad ocupacional. Líderes, 50-78.
- Ortiz, P. y. (2015). Caracterización De Los Factores Riesgos Psicosociales Intralaborales. Universidad de Manizales.
- Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. Revista CES, Salud Pública, 74-79.
- Pérez, J. (2015). Positivismo y la Investigación Científica. Revista Empresarial, 1-6.
- Pinos, L. (2017). Factores Psicosociales en la Gestión Laboral. Ciencias de Seguridad y Defensa, 79-101.
- Polo, D. (2013). Riesgos psicosociales: la

psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. Salud Uninorte, 561-575.

- Ramos, C. (2015). Los Paradigmas de la investigación Científica. Av.psicol. 23(1), 9-17.
- Romeo, M. (2019). La Evaluación de Riesgos Psicosociales. UGT, I(2), 10-23.
- Roozeboom, M., & Houtman, I. y. (2008). Monitoring psychosocial risks at work. The European Framework for Psychosocial Risk Management, 17-36.
- Salgado, J. (2005). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. Papeles de Psicólogo, 115-117.
- Seguridad, A. C. (2011). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales. 3-44.
- Social, O. I. (2019). Evaluación de los riesgos psicosociales. OISS, 1-27.
- Tamayo, E. (2007). Metodología cuantitativa.
- Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional. Revista La sallista de Investigación, 11-38.
- Trabajo, M. d. (2018). Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, 1-29.
- Velazquez, M. (2012). La salud mental de las y los trabajadores. Bilbao: La Ley.
- Watkins, K. (2020). Métodos Cuantitativos de Análisis (Vol. 1). México: UNAM.
- Williams, J. (2008). Revising the declaration of Helsinki (Vol. 4). World Medical Journal.