

Revista

Tajamar

ENTRE EL RIO Y EL MAR



Artículo - 1 - Volumen - 3 - Septiembre 2024 - Barranquilla - Colombia

Diagnosis of psychosocial risks: case study of a small business



Sello editorial

 **LITORAL**

by Izaak Ferrer

Diagnóstico de riesgos psicosociales: caso de estudio de una pequeña empresa

Diagnosis of psychosocial risks: case study of a small business

Valentina De la rosa Beltrán¹

María Camila Pérez²

Mauricio Santamaria Ruiz³

Cómo citar este artículo: De la rosa Beltrán, V., Pérez, M. C., & Santamaria Ruiz, M. J. *DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES: CASO DE ESTUDIO DE UNA PEQUEÑA EMPRESA*. *Revista Tajamar*, 3(2), 3–13. Recuperado a partir de https://publicaciones.litoral.edu.co/index.php/revista_tajamar/article/view/50

RESUMEN

Los riesgos psicosociales han traspasado a cada una de las empresas y en la vida laboral de los trabajadores es por ello que el objetivo general diagnosticar la situación actual de los riesgos psicosociales presentes de la institución de educación superior caso de estudio, plasmando dos objetivos específicos el primero es conocer los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral de la institución de educación superior caso de estudio, el segundo es, identificar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral d de la institución de educación superior caso de estudio. La muestra de estudio estuvo compuesta por 20 personas, se utilizo un cuestionario estructurado por 14 ítems, con 5 opciones de respuesta según la escala Likert, el alfa de cronbach es del estudio es de 93%, indicando una alta confiabilidad. Se encuentran aspectos de mejoras en las dimensiones estudiadas el estrés laboral y la percepción de los trabajadores sobre la relevancia que tienen en la empresa caso de estudio demuestra la poca atención que se le está brindando a estos aspectos importantes para el desarrollo y mantenimiento de los colaboradores como talento humano eficiente en las empresas, mostrando indicaciones de afectar a los colaboradores emocionalmente, Se recomienda implementar programas de apoyo psicosocial y gestión del estrés.

Palabras Clave: Diagnostico de riesgos, riesgos psicosociales, prevención, caso de estudio, pequeña empresa.

¹Corporación de educación superior del litoral – Estudiante del técnico profesional en seguridad y salud en el trabajo.

²Corporación de educación superior del litoral – Estudiante del técnico profesional en seguridad y salud en el trabajo.

³Universidad de la Costa-Profesor tiempo completo de la Universidad de la costa-email: Msantama@cuc.edu.co

ABSTRACT

Psychosocial risks have passed to each of the companies and in the working life of the workers, that is why the general objective is to diagnose the current situation of the psychosocial risks present in the higher education institution case study, capturing two specific objectives, the first is to know the psychosocial risks present in the work environment of the higher education institution case study, the second is to identify the psychosocial risks present in the work environment of the higher education institution case study. The study sample consisted of 20 people, a questionnaire structured by 14 items was used, with 5 response options according to the Likert scale, the Cronbach's alpha of the study is 93%, indicating high reliability. Aspects of improvement are found in the dimensions studied: work stress and the perception of workers about the relevance they have in the company. The case study demonstrates the little attention that is being given to these important aspects for the development and maintenance of collaborators as efficient human talent in companies, showing indications of affecting collaborators emotionally. It is recommended to implement psychosocial support and stress management programs.

Keywords: Risk diagnosis, psychosocial risks, case study, small business.

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral siempre enfrenta desafíos que no solo afectan la salud física sino también la salud mental, los riesgos psicosociales tienen un gran impacto en los trabajadores que suelen estar sometidos a un estrés prolongado por lo que pueden desarrollar graves problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares o trastornos musculo esqueléticos, así también como problemas de salud mental, ocasionándoles depresión y distorsionándoles la percepción que tienen del trabajo. Debido a esto se ha vuelto prioridad analizar e investigar los hallazgos que provocan que los empleados se vean afectados de esta manera.

La carga de trabajo excesiva puede contribuir en los niveles de estrés, ansiedad y fatiga, lo que le genera al trabajador agotamiento laboral y que no tenga ganas de ejercer sus labores, es por ello que las evaluaciones de riesgos psicosociales juegan un papel importante en el ámbito de trabajo, ya que es necesario encontrar la raíz de estos problemas y promover un ambiente laboral seguro y en buenas condiciones. La identificación y evaluación adecuada de estos riesgos no solo genera el bienestar del trabajador, sino que contribuye a un espacio de trabajo más tranquilo y armonioso.

Los factores psicosociales en el ambiente laboral, se han clasificado en cuatro categorías: organizacionales, laborales, personales y extra laborales esta información es importante para identificar y abordar los diferentes aspectos que puedan influir en la salud emocional de los trabajadores. Es por ello que se realizó un estudio a los trabajadores de la institución universitaria, donde se les establecían los diferentes tipos de riesgos psicosociales y se les preguntó a los trabajadores por medio de una encuesta cuales eran los factores que más influían en su estado emocional y su agotamiento laboral.

Al llevar a cabo este tema en específico se pretende contribuir a la mejora de los riesgos psicosociales para encontrar soluciones efectivas que le garanticen a los trabajadores espacios de trabajo sin afectaciones en sus estados emocionales, porque como bien sabemos la mente es la guía de todo y las empresas deben enfocarse en brindarles lo mejor a sus trabajadores, por lo que es importante hacer un estudio con cada uno de los trabajadores y a las diferentes áreas de trabajo para encontrar las causas a mejorar. Desde la antigüedad se han visto los problemas de salud mental en los trabajadores, se ha

comprobado que más del 70% de los empleados sufría de acoso y maltrato laboral por parte de sus empleadores, lo que les generaba miedo, estrés y agotamiento. Se ha hecho un gran análisis desde la perspectiva de los trabajadores para mejorar estos acontecimientos en las empresas actuales.

Los factores psicosociales en el entorno laboral afectan a todos los trabajadores de manera positiva o negativamente y si estos son destructivos, desestabilizarán el medio ambiente. La necesidad constante del ser humano de comunicarse con su entorno familiar, social y laboral, es lo que les obliga a permanecer en contacto con este ambiente. Si esta interrelación es perjudicial, puede conducir a la formación de barreras protectoras que permitan a las personas enfrentar los cambios que puedan estar sucediendo a su alrededor y mantener una calidad de vida.

Estos factores de riesgo contribuyen a que los trabajadores no puedan ejercer sus actividades laborales de una manera eficaz y en perfectas condiciones, lo que incrementa una pérdida en la productividad para las empresas.

Los riesgos psicosociales pueden tener un impacto significativo en el bienestar y la productividad de los empleados a largo plazo. Las posibles consecuencias incluyen estrés crónico, ansiedad, depresión, agotamiento y otros problemas psicológicos que pueden afectar la calidad del trabajo, la moral y la satisfacción laboral. Para mitigar eficazmente estos riesgos en diversos entornos laborales, es importante tomar medidas como promover el equilibrio entre la vida personal y laboral, crear un entorno laboral solidario y respetuoso, ofrecer programas de bienestar emocional, capacitación en habilidades de afrontamiento y manejo del estrés, y políticas claras para prevenir el acoso en el lugar de trabajo

Durante el año 2023 se contabilizaron en España más de 500.000 bajas laborales por la encuesta europea de salud, donde más del 50% de los empleados se planteó dejar su puesto de trabajo porque se sentían afectados mentalmente.

En la actualidad los factores de riesgo psicosociales constituyen a nivel mundial la principal causa de daño en la salud y el bienestar del trabajador, y en la disminución de la productividad, clasificándose como enfermedad ocupacional. Los factores de riesgo psicosociales se presentan como condiciones laborales negativas de diversa índole que afectan a las personas en su comportamiento, y conducta, generando baja motivación, frustración, trastornos fisiológicos, cognoscitivos, enfermedades psicosomáticas y orgánicas, accidentes de trabajo, daño a terceros, absentismo por enfermedad común, lo cual altera notablemente el clima laboral, la productividad, la prestación del servicio, la calidad de vida de los trabajadores, generando altos costos en las empresas que son imposibles de recuperar. (Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, 2012).

Por tal motivo surge la siguiente pregunta ¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la institución de educación superior caso de estudio?

Este proyecto de investigación tiene como objetivo general diagnosticar la situación actual de los riesgos psicosociales presentes de la institución de educación superior caso de estudio. Debido a eso se generan dos objetivos específicos el primero es conocer los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral de la institución de educación superior caso de estudio, el segundo es, identificar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral de la institución de educación superior caso de estudio

Marco teórico

El entorno laboral ha sido objeto de múltiples estudios que buscan entender y mitigar los riesgos asociados a la salud de los trabajadores. Tradicionalmente, se ha prestado más atención a los riesgos físicos, químicos y ambientales. Sin embargo, los riesgos psicosociales han ganado relevancia en los últimos años debido a su impacto significativo en la salud mental y el bienestar general de los empleados. Según Moreno Jiménez (2011), los factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales son conceptos que, aunque a menudo se usan indistintamente, presentan matices que es importante distinguir.

Definición y Evolución de los Riesgos Psicosociales

Definición de Factores Psicosociales.

Los factores psicosociales en el trabajo abarcan el conjunto de percepciones y experiencias de los trabajadores respecto a su entorno laboral. Estos incluyen aspectos como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo y el diseño del puesto de trabajo. Moreno Jiménez (2011) señala que estos factores pueden tener tanto repercusiones positivas como negativas sobre la salud de los empleados.

Factores Psicosociales de Riesgo

Los factores psicosociales de riesgo son aquellos elementos del entorno laboral que tienen una probabilidad significativa de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador. Estos pueden incluir la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad salarial, la inseguridad laboral, y los problemas en las relaciones laborales (Moreno Jiménez, 2011).

Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, ya sea física, mental o socialmente. Estos riesgos se caracterizan por ser difíciles de objetivar, afectar a otros tipos de riesgos, tener escasa cobertura legal y ser difíciles de modificar (Moreno Jiménez, 2011).

Impacto de los Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales pueden llevar a problemas de salud mental como el estrés, la ansiedad, la depresión y el agotamiento, así como a problemas físicos como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos (Moreno Jiménez, 2011; UNIR, 2024). Además, estos riesgos pueden afectar negativamente el rendimiento general de la empresa, incrementar el absentismo y la rotación de personal, y elevar los índices de accidentes y lesiones.

Prevención de Riesgos Psicosociales

La prevención de los riesgos psicosociales requiere un enfoque integral que aborde tanto las condiciones laborales como el entorno organizacional. Es esencial fomentar un ambiente de trabajo favorable en el que los trabajadores tengan autonomía, estén bien formados y se sientan motivados para dar lo mejor de sí mismos (Moreno Jiménez, 2011; Europa.eu, 2024). La comunicación efectiva, el apoyo por parte de la dirección y la participación de los empleados en la toma de decisiones son fundamentales para mitigar estos riesgos.

Nuevos Riesgos Psicosociales Emergentes

El panorama laboral actual ha dado lugar a nuevos riesgos psicosociales emergentes, provocados por la expansión del sector servicios y el proceso de globalización. Estos riesgos incluyen la inseguridad contractual, los cambios organizativos mal gestionados y el trabajo emocional, entre otros (Moreno Jiménez, 2011; Europa.eu, 2024).

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral representan un desafío significativo para la salud laboral. La prevención y el manejo de estos riesgos requieren una comprensión profunda de los factores psicosociales y una intervención proactiva para crear un ambiente de trabajo saludable. La investigación y la formulación de políticas efectivas son esenciales para abordar estos riesgos y promover el bienestar de los trabajadores.

Metodología

El presente artículo de investigación tiene como objetivo principal diagnosticar la situación actual de los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la institución de educación superior caso de estudio. Para alcanzar este objetivo, se utilizó un diseño de investigación cuantitativo de campo no experimental, delimitado en tiempo como transversal, el instrumento a realizar fue una encuesta, mediante la aplicación de encuestas estructuradas se tomaron los datos, para probar la confiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de cronbach.

Participantes

La muestra de estudio estuvo compuesta por 20 personas empleadas en la institución de educación superior. La selección de los participantes se realizó de manera aleatoria para asegurar la representatividad de diferentes áreas y niveles jerárquicos dentro de la institución.

Instrumento de Recolección de Datos

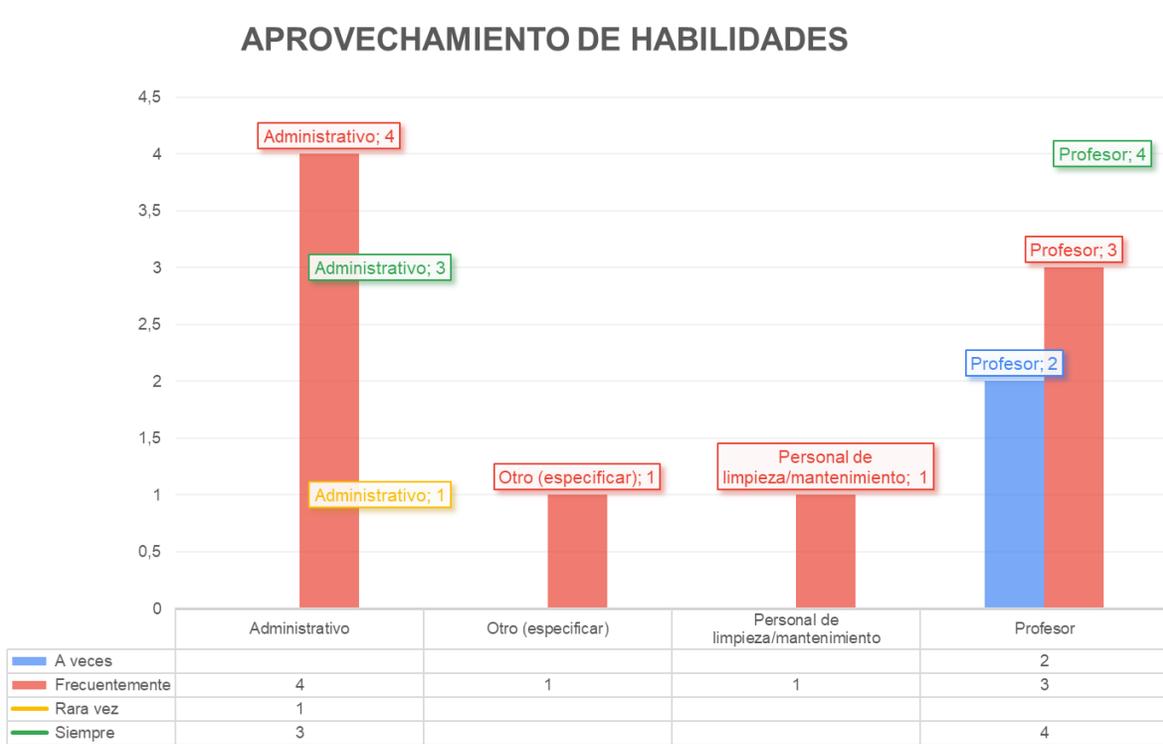
El instrumento utilizado para la recolección de datos fue una encuesta estructurada, compuesta por 14 ítems distribuidos de la siguiente manera:

1. **Variables de Escala Nominal de Segmentación:**
 - Género
 - Puesto de trabajo
2. **Variables de Escala Ordinal (Likert):**
 - Aprovechamiento de Habilidades y Conocimientos
 - Percepción del Apoyo de Superiores
 - Frecuencia de Trabajo en Horas Extras
 - Percepción del Apoyo de los Compañeros de Trabajo
 - Frecuencia de Estrés debido al Trabajo
 - Presencia de Síntomas de Salud Mental Relacionados con el Trabajo
 - Búsqueda de ayuda profesional para Manejo del Estrés
 - Percepción sobre la Preocupación de la Institución por el Bienestar de los Empleados
 - Percepción del Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal
 - Disposición a Recomendar la Institución como Lugar de Trabajo
 - Experiencia de Acoso Laboral
 - Percepción del Sujeto Encuestado
 - Percepción de Satisfacción General Real del Sujeto Encuestado

Cada ítem de la encuesta se diseñó para capturar la percepción y experiencias de los empleados con respecto a los factores de riesgos psicosociales en su entorno laboral.

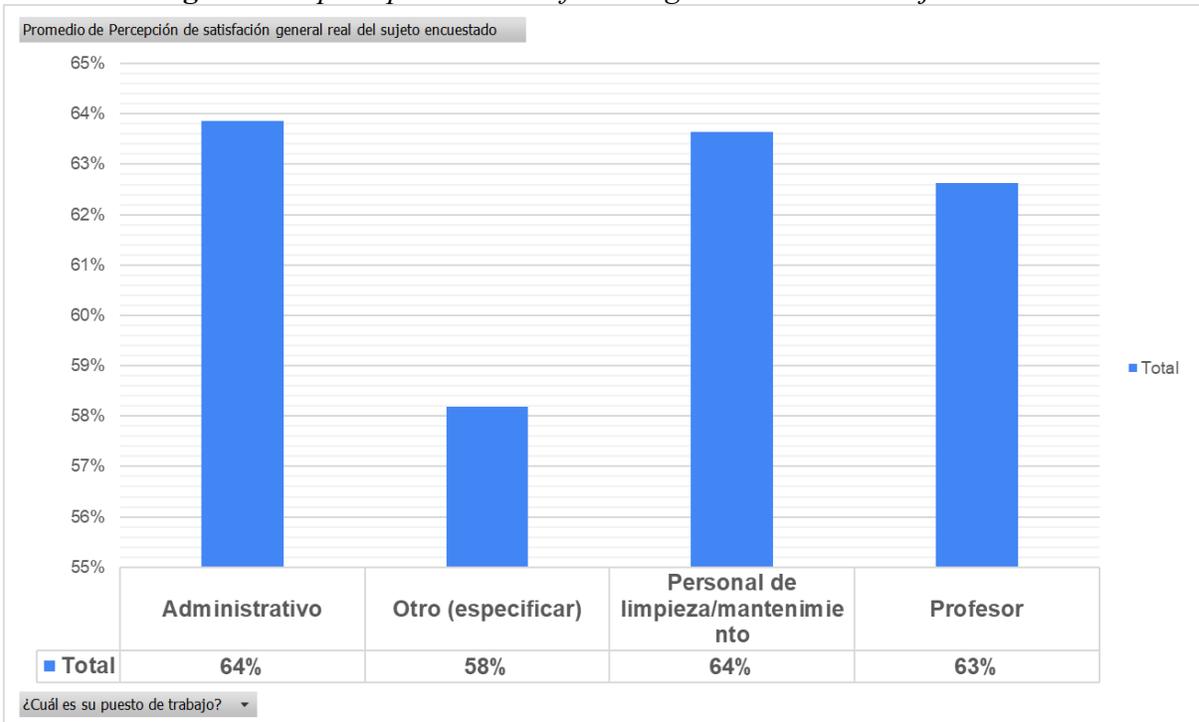
Procedimiento

1. **Diseño y Construcción del Cuestionario:** Se diseñó el cuestionario con base a la literatura existente sobre riesgos psicosociales en el trabajo y considerando los objetivos específicos del estudio.
2. **Aplicación de la Encuesta:** La encuesta fue administrada de manera presencial a los participantes, quienes respondieron a cada ítem según su percepción personal.
3. **Análisis de Datos:** Los datos recolectados fueron analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas. Se calcularon promedios, desviaciones estándar y se realizaron análisis de frecuencias para cada ítem de la encuesta.
4. **Alfa de Cronbach:** Se calculó un coeficiente de confiabilidad (alfa de Cronbach) para verificar la consistencia interna de los ítems de la encuesta, obteniendo un valor



Nota: Elaboración propia, 2024.

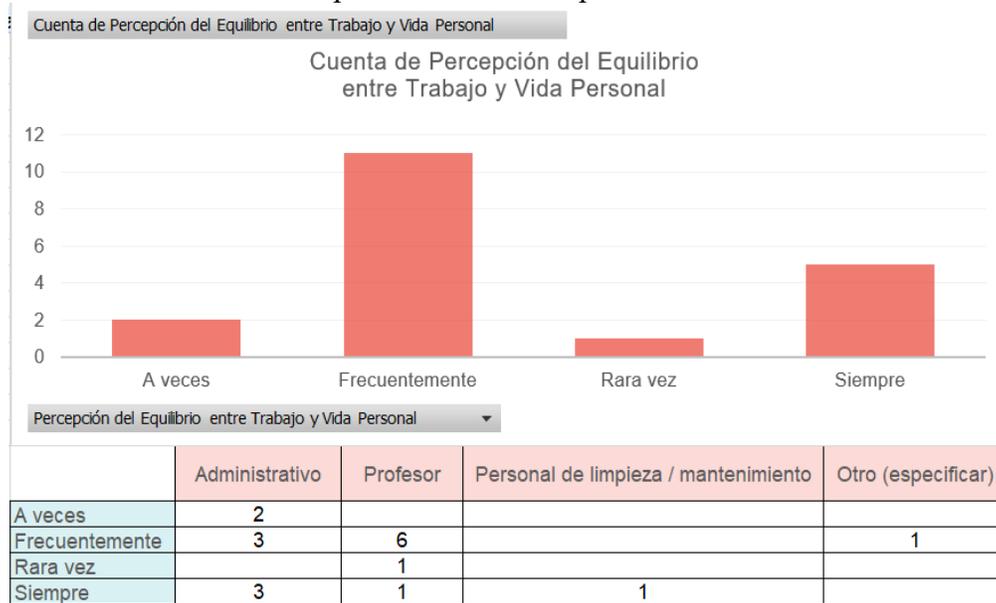
Figura 3 La percepción de satisfacción general de los trabajadores.



Nota: Elaboración propia, 2024.

Figura 4 Cuenta de percepción del equilibrio entre trabajo y vida personal.

Este grafico muestra como los trabajadores de la institución de educación superior caso de estudio manejan sus responsabilidades entre la vida personal y el trabajo. Es crucial la identificación de este equilibrio para identificar las diferentes afectaciones que pueden estar presentando los empleados.

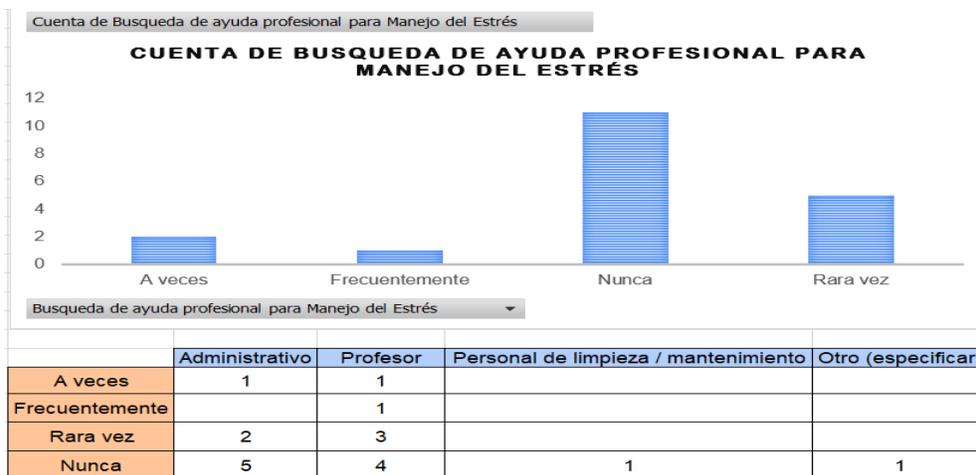


Nota: Elaboración propia, 2024.

Si una parte de los empleados percibe un desequilibrio entre su vida personal y el trabajo podría ser por presencia del estrés y de agotamiento físico, y mental que está presentando en ambas categorías.

Este análisis puede servir como base para que la institución implemente estrategias para mejorar y promover un ambiente de trabajo más equilibrado.

Figura 5 Ayuda profesional para el manejo de estrés o síntomas de salud mental.



Esta visualización proporciona información de cuantos son los trabajadores de la institución de educación superior caso de estudio que buscan ayuda profesional y con qué frecuencia lo hacen para manejar el estrés, o algún síntoma de salud mental que puedan estar presentando debido al trabajo.

Conclusiones

Se encuentran aspectos de mejoras en las dimensiones estudiadas el estrés laboral y la percepción de los trabajadores sobre la relevancia que tienen en la empresa caso de estudio demuestra la poca atención que se le está brindando a estos aspectos importantes para el desarrollo y mantenimiento de los colaboradores como talento humano eficiente en las empresas, mostrando indicaciones de afectar a los colaboradores emocionalmente.

Se logra inferir de la literatura consultada la existencia de un alto cumplimiento para las políticas regulatorias, políticas distributivas y políticas constituyentes, pero es observable una marcada debilidad en políticas redistributivas. Por su parte, material o herramientas defectuosos junto a los sistemas de avisos incorrectos se describen como de alto cumplimiento lo cual es muestra de una propensión de estos a favorecer la implementación política públicas dirigidas al desarrollo de evitar las condiciones inseguras de trabajo. Se pone de manifiesto el aspecto no tan positivo en lo que corresponde a orden y limpieza, la falta de orden en el espacio de trabajo genera una serie de problemas que redundan en un menoscabo de la productividad y en un incremento de la inseguridad en las organizaciones. En actos inseguros existe alto cumplimiento, lo cual indica que la identificación, evaluación y mejoramiento es favorable entorno a políticas públicas para la salud laboral.

Recomendaciones

Basado en los resultados obtenidos, se recomienda a la de la institución de educación superior caso de estudio considerar las siguientes acciones:

- Implementar programas de apoyo psicosocial y gestión del estrés.
- Mejorar la comunicación y el apoyo entre superiores y compañeros de trabajo.
- Promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Estas recomendaciones están diseñadas para fortalecer el ambiente laboral y contribuir al desarrollo integral de los empleados en la organización.

REFERENCIAS

- C. A. Severiche Sierra, F. A. Jiménez Bolívar, M. J. De la Hoz Toscano, C. R. Vidal Tovar, y G. Angulo Blanquicett, «SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Aportes Multidisciplinarios», *TajamarRep*, pp. 1-228, dic. 2023.
- Europa.eu. (2024). Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. Recuperado de <https://europa.eu>.
- Fedetov, I., Saux, M., & Rantanem, J. (2012). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. *Servicios de salud en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo*.
- J. Flórez Gutiérrez, «MANUAL DE BIOSEGURIDAD EN EMPRESAS GESTORAS DE RESIDUOS PELIGROSOS», *TajamarRep*, p. (Corporación Educativa del Litoral), sep. 2023.
- Osorio Mass, R, Rangel Bolaño, J, Miranda Villera, M, Becerra Ossa, J, González González, E, Oquendo Aduén, Y, Martínez Humanez, H, Humanez Arroyo, L, Coavas Blanquicet, S, Porto Solano, A, Rodriguez Baron, R, Ballesteros Herrera, M, Salgado Fernández, A, Correa Sierra, R, Rincón Delgado, L, Bravo Yepes, A y Romero Toro, Y. (2019). Factores de cambio: una oportunidad para el crecimiento organizacional. Corporación Universitaria Americana.
- Ruiz, M. J. S., Dodino, C. R. D., & Adrián, S. C. Y. DISEÑO DE UN MANUAL CONCEPTUAL DE BIOSEGURIDAD EN LA EMPRESA SERVICIOS AMBIENTALES. *SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*.
- UNIR. (2024). Los riesgos psicosociales en el trabajo: tipos y cómo prevenirlos. Recuperado de <https://www.unir.net>.