

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA DE MANUFACTURA

¹Kenia Guadalupe Reyes Gutiérrez
reyesgutierrezkenia@outlook.com

²Nancy Viridiana Ruiz Vargas

³Ruth Magdalena Gallegos Torres

1.Unidad Académica de Enfermería número 2 de la U.A.Gro.

2.Docente de la Facultad de Enfermería. Universidad Autónoma de Querétaro.

3. Profesora Investigadora. Facultad de Enfermería, Universidad Autónoma de Querétaro.

Recibido: 30/08/2018

Enviado a pares: 08/09/2018

Aceptado por pares: 22/10/2018

Aprobado: 23/10/2018

RESUMEN

Introducción. Los riesgos psicosociales en el área laboral son un tema de importancia ya que desencadenan una serie de problemas sociales, ambientales, físicos y fisiológicos en el trabajador, siendo en conjunto los causantes de estrés. **Objetivo.** Evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en trabajadores de una industria manufacturera. **Metodología.** Estudio transversal descriptivo; se aplicó cuestionario CoPsoQ-istas21. Participaron 74 trabajadores entre operativos y administrativos de una industria de manufactura en el municipio de Querétaro, previa firma de consentimiento informado. **Resultados.** El promedio de edad fue de 39 años DS \pm 13; el sexo masculino predominó con un 86.7%. El 53.3% son casados, 31.7% tiene licenciatura completa y 78.3% afirma no haber tenido ningún accidente laboral en la empresa. El 36.7% señala que su salud es buena a muy buena, 35% menciona que algunas veces el trabajo en general produce momentos desgastantes emocionalmente, 43.3% muestra que siempre recibe apoyo de sus compañeros, 41.7% revela que siempre habla con el supervisor y que está dispuesto a escuchar sus problemas laborales, el 40% indicó que algunas veces los jefes inmediatos se aseguran de que los trabajadores tengan oportunidades de desarrollo profesional y el 25% siempre se encuentra preocupado por accidentarse en el trabajo. **Conclusiones.** Este estudio mostró que los factores psicosociales más presentes en la empresa tienen que ver con el clima organizacional y el trato que tienen los jefes con los trabajadores, aspectos que hay que trabajar para evitar riesgos futuros, por lo que el profesional de enfermería juega un papel relevante.

PALABRAS CLAVE: Riesgos laborales, salud laboral, trabajadores, enfermería del trabajo.

Para citar este artículo:

Reyes KG, Ruiz NV, Gallegos RM. Evaluación de riesgos psicosociales presentes en trabajadores de una industria de manufactura. Cuidarte. 2019; 8(15): 33-44. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.15.69155>

ARTÍCULO ORIGINAL

REVISTA ELECTRÓNICA DE INVESTIGACIÓN EN ENFERMERÍA FESI-UNAM

Se autoriza la reproducción parcial o total de este contenido,
sólo citando la fuente y su dirección electrónica completa.

EVALUATION OF PSYCHOSOCIAL RISKS PRESENTS IN WORKERS OF AN INDUSTRY OF MANUFACTURA

ABSTRACT

Introduction. Psychosocial risks in the workplace are an issue of importance since they trigger a series of social, environmental, physical and physiological problems in the worker, being together the cause of stress. **Objective.** Evaluate the psychosocial risk factors present in workers in a manufacturing industry. **Methodology.** Descriptive cross-sectional study; CoPsoQ-istas21 questionnaire was applied. 74 workers participated, including operatives and administrative staff of an industry in the municipality of Querétaro, after signing informed consent. **Results.** The average age was 39 years $SD \pm 13$; the male sex predominated with 86.7%. 53.3% are married, 31.7% have a full degree and 78.3% claim not to have had an accident at work in the company. 36.7% state that their health is good to very good, 35% mention that sometimes work in general produces emotionally exhausting moments, 43.3% show that they always receive support from their peers, 41.7% reveal that they always talk to the supervisor and that he/she is willing to listen to their labor problems, 40% indicated that sometimes the immediate bosses make sure that the workers have opportunities for professional development and 25% are always worried about getting injured at work. **Conclusions.** This study showed that the psychosocial factors most present in the company have to do with the organizational climate and the treatment of bosses with workers, aspects that must be worked on to avoid future risks, so that the nursing professional plays a relevant role.

KEYWORDS: Occupational risks, occupational health, workers, occupational nursing.

INTRODUCCIÓN

Dentro del área laboral, múltiples son los aspectos que se consideran relevantes para determinar la calidad del desempeño, el ambiente laboral, salud de los trabajadores, clima organizacional, entre otros. De estos aspectos, están los factores psicosociales.

Los factores de riesgo psicosocial se definen como “*los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas*”¹.

México, en el afán de cuidar los aspectos vinculados a la salud de los trabajadores² ha propuesto la Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016 que habla sobre la “Identificación y prevención de riesgos psicosociales”, en donde menciona que los riesgos psicosociales pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral al trabajador y por el trabajo desarrollado³.

Estos factores de riesgo se producen, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por la convivencia ineficaz entre la tarea de la persona, el ambiente y las condiciones en las que se encuentra laborando, y que en ocasiones forman ideas negativas en el trabajador⁴.

La OIT menciona que cada 15 segundos muere un trabajador a causa de un accidente o una enfermedad relacionados con el trabajo, lo que representa 6 300 fallecimientos al día y más de 2.3 millones al año. Además, más de 313 millones de trabajadores sufren lesiones profesionales no mortales cada año, lo que significa que 860 000 personas se lesionan cada día en su trabajo⁴.

Un estudio realizado por Rentería y cols⁶ para abordar el fenómeno de los factores psicosociales, identificó que los principales riesgos en la empresa donde se llevó a cabo el estudio se encuentran ligados a los factores biopsicosociales del trabajo, que se ven influenciados por factores relativos a la organización del trabajo y actitudes del personal.

De la cada vez mayor vinculación del profesional de enfermería en el área industrial, es que se aprecia la necesidad de que este profesional realice investigación con los fenómenos vinculados a esta área, con la finalidad de que esté empapado en los aspectos sociales, ergonómicos, personales, situacionales que influyen la salud del trabajador y la calidad de su desempeño.

Con base en lo anterior, es que se puede considerar necesario valorar los riesgos psicosociales que están presentes en una industria manufacturera de la ciudad de Querétaro, de manera tal que los resultados puedan proporcionar una visión más específica acerca de las necesidades de las personas que laboran en la empresa y así poder tomar las medidas pertinentes.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se trató de un estudio transversal, descriptivo, realizado en una industria manufacturera de la ciudad de Querétaro, especializada en la elaboración de bombas, válvulas y servicios para todas las aplicaciones. Vale la pena señalar que el estado de Querétaro es considerado una importante zona industrial del centro del país.

La empresa cuenta aproximadamente con 200 trabajadores de diferentes departamentos, lo que la clasifica como mediana. Para llevar a cabo la recolección de los datos, se solicitaron los permisos correspondientes a los directivos de la empresa y una vez que estos aceptaron, se establecieron los lineamientos para la recolección de los datos, los cuales de primera instancia implicaban encuestar al 100% de los trabajadores operativos y administrativos.

El tipo de muestreo fue por conveniencia, con base en los siguientes criterios de selección: trabajadores mayores de edad y que firmaran el consentimiento informado. No se incluyeron a los sujetos que tuvieran menos de un año laborando. Se descartaron instrumentos que no fueron contestados en más del 90%. Ningún trabajador de los que participaron en el estudio, se negó a firmar el consentimiento informado.

Se visitaron los servicios antes mencionados para la presentación y explicación de la investigación y de los procedimientos para la recolección de datos. Se utilizaron tres cuestionarios, los cuales se describen a continuación:

- Cédula de datos sociodemográficos, con 11 preguntas, para tener información del trabajador, de los cuales se recabaron las variables edad, sexo, nivel académico, estado civil, área laboral, puesto de trabajo, antigüedad laboral y turno correspondiente.
- *Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)* que fue desarrollado en el 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca liderado por el profesor Tage S. Kristensen. El cuestionario que se utilizó fue la versión media del *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CoPsoQ-istas21)* versión 1.533 que está diseñado para la evaluación de riesgos en medianas y grandes empresas de 25 o más trabajadores.
- *Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial*, Forma B de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social de la Pontificia Universidad Javeriana, se tomó la dimensión de condiciones ambientales.

El cuestionario tiene una escala de respuesta tipo Likert, con opciones de respuesta de siempre, casi siempre, a veces y nunca, con esto el trabajador contestó de acuerdo a la incidencia de síntomas en los últimos tres meses.

Para procesar los datos, se generó una base de datos en el software SPSS V.20 y se vació la información en dicha base, de manera tal que se realizó estadística descriptiva con frecuencias.

Los aspectos éticos de la investigación se establecieron con base en la Ley General de Salud en Materia de Investigación en seres humanos, cuidando los principios de confidencialidad, privacidad, individualidad y derecho de que el participante se retirara del estudio cuando así lo deseara. Se entregó consentimiento informado por escrito al trabajador.

RESULTADOS

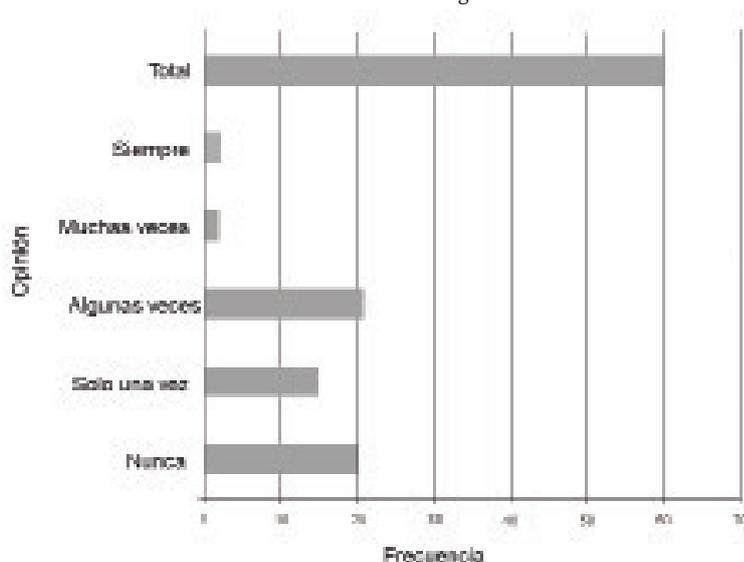
Se llevó a cabo la recolección de datos mediante la aplicación de la encuesta a 74 trabajadores entre hombres y mujeres en una empresa de manufactura situada en el municipio de Querétaro. Por no cumplir con los criterios establecidos, se eliminaron 14 instrumentos, quedando finalmente 60.

Los resultados sociodemográficos revelaron que el promedio de edad fue de 39 años $DS \pm 13$ años, siendo el masculino el sexo predominante con un 86.7%. El 53.3% de los participantes viven casados, siguiéndole el 31.7% que se encuentran solteros. El 31.7% tiene la licenciatura completa al igual que otro 31.7% que sólo tiene secundaria completa. El 21.7% lleva 2 años trabajando en la empresa, seguido por un 21.7% que lleva 1 año. Con respecto al tipo de contrato que manejan, el 93.3% es de planta. El 78.3% afirma no haber tenido ningún accidente laboral durante su estancia en la empresa.

El apartado dos que trata sobre las condiciones de trabajo actual, el cual muestra que el 35% menciona realizar tareas distintas a sus puestos de trabajo, el 36.7% señala que en el último año los supervisores les han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar su trabajo. El 98.3% trabaja de lunes a viernes, el 85% mencionan que nunca les cambian los días de la semana que tienen establecidos para trabajar, 68.3% considera que su trabajo no está bien pagado, el 45% de los trabajadores respondió que el trabajo que realiza corresponde con la categoría que tienen reconocida salarialmente, seguido por el 31.7% que menciona que el trabajo que cumplen es de una categoría superior al que tienen asignado salarialmente. En el apartado tres que trata de los contenidos y exigencias de su trabajo actual y la cantidad de tareas que tienen con relación al tiempo de que disponen, mostró que el 46.7% de los trabajadores menciona que sólo algunas veces tienen que trabajar de manera rápida, el 35% dice que algunas veces la distribución del trabajo es irregular y provoca que se acumule el trabajo.

Sobre las exigencias cualitativas de su trabajo actual, el 60% afirma que en su trabajo nunca han requerido callar su opinión y esconder sus emociones. El 35% menciona que algunas veces el trabajo en general es desgastante emocionalmente y se producen momentos desgastantes emocionalmente hablando (**Gráfica 1**). Con respecto al margen de libertad que tienen en su trabajo actual, el 33.3% dice que algunas veces tienen mucha influencia sobre las decisiones que afectan su trabajo, el 40% menciona que nunca tienen influencia sobre la cantidad de trabajo que se les asigna. El 30% indicó que puede decidir, algunas veces, realizar un descanso.

Gráfica 1. Opinión de los trabajadores sobre la frecuencia con que viven situaciones emocionalmente desgastantes.

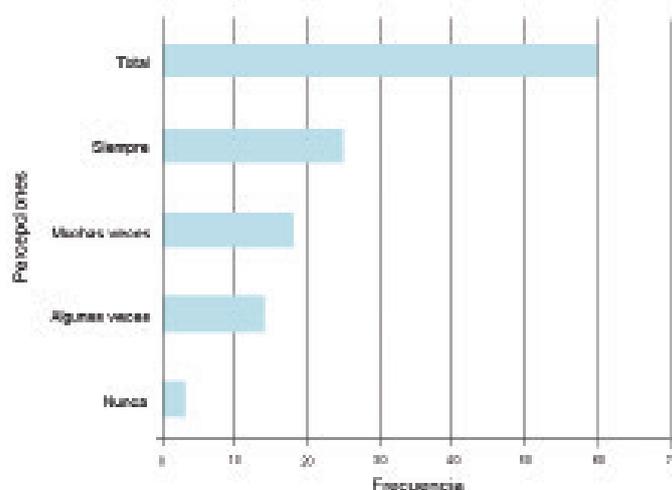


Descripción. La gráfica muestra que de los 60 trabajadores, 21 de ellos algunas veces tienen situaciones emocionalmente desgastantes y son pocos (4), los que las tienen muchas veces y siempre, aspecto favorable para dichos individuos y la empresa.

Sobre el contenido del trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa, el 53.3% señala que en su trabajo siempre se requiere que tengan iniciativa; el 51.1% menciona que su trabajo les permite que aprendan cosas nuevas, el 58.3% indica que en la realización de su trabajo aplican sus habilidades y conocimientos, el 78.3% se sienten comprometidos con su trabajo y el sólo el 50% señalaron que les gustaría quedarse en la empresa para el resto de su vida laboral.

Lo siguiente trata sobre sobre las situaciones en las que los trabajadores necesitan ayuda o apoyo en el trabajo actual. El 43.3% muestra que siempre reciben ayuda o apoyo de sus compañeros, el 33.3% señala que habla con sus compañeros sobre cómo llevan a cabo sus labores, el 36.7% menciona que siempre reciben ayuda de su supervisor y el 28.3% afirma que solo algunas veces. El 41.7% revela que siempre habla con el supervisor sobre cómo llevar a cabo sus labores y que está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo (Gráfica 2).

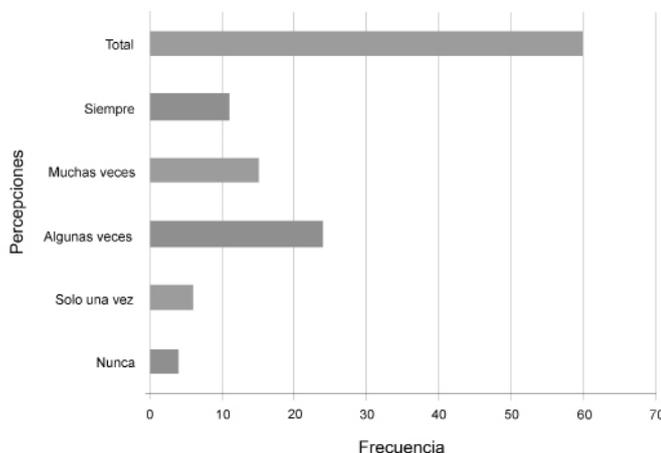
Gráfica 2. Percepción de la frecuencia con que los trabajadores reciben apoyo por parte de los supervisores.



Descripción. La gráfica muestra que generalmente la empresa muestra su apoyo a los trabajadores, lo que se refleja en sus respuestas.

Con respecto a la relación con los compañeros de trabajo, el 51.7% refiere que siempre hay un buen ambiente entre los compañeros y el 53% señala que siente que sí forma parte de un grupo. Sobre la relación con los jefes inmediatos en el trabajo actual, el 40% indicó que algunas veces los jefes inmediatos se aseguran de que cada uno de los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional (Gráfica 3).

Gráfica 3. Percepción del trabajador sobre la frecuencia con que los jefes



Descripción. Como se puede apreciar en la gráfica, los trabajadores en su mayoría perciben que algunas veces los jefes garantizan las oportunidades de desarrollo profesional, de la misma manera 24 de estos señalan que esto se da siempre y casi siempre.

En relación a las condiciones ambientales del sitio o lugar donde habitualmente se lleva a cabo el trabajo, el 53.3% refiere que sólo algunas veces el ruido en el lugar de trabajo es molesto. El 38.3% menciona que casi nunca, en el lugar donde se trabaja, hace frío; relacionado con esto, el 40% señala que algunas veces en el lugar de trabajo hace mucho calor. El 38.3% indicó que algunas veces el aire en el lugar donde trabaja es fresco; el 35% mencionan que casi siempre y muchas veces el espacio donde trabajan es cómodo. Referencias distintas se encuentran en un estudio sobre riesgos psicosociales intralaborales en docencia, donde se menciona que el 74% de los trabajadores indica que el ruido, la iluminación y la ventilación del lugar de trabajo son condiciones que no le permiten realizar de manera efectiva sus funciones⁹.

El 26.7% de los trabajadores indicó que nunca y en algunas ocasiones se preocupan por estar expuestos a sustancias químicas que afecten su salud, resultados que difieren con un estudio realizado por Rentería y cols⁶ donde señalan que en cuanto a los riesgos químicos, el 48.7% no está expuesto a ellos en su ambiente de trabajo, y el 41% dice que algunas veces se encuentra expuesto.

El 28.3% menciona que casi nunca y algunas veces su trabajo les exige hacer mucho esfuerzo físico, lo que difiere con un estudio de prevalencia de trastornos músculo-esqueléticos en personal de esterilización en tres hospitales públicos, donde se menciona que el 38.3 y el 57.4% de las trabajadoras dicen estar expuestas a riesgos ergonómicos durante toda la jornada de trabajo; entre los riesgos destaca la frecuencia de exposición a manipulación manual de cargas y a movimientos repetidos¹⁰. El 41.7% señala que casi siempre los equipos o herramientas con los que trabajan son cómodos, seguido por un 30% que indican que siempre son cómodas las herramientas, datos que se asemejan con un estudio donde un porcentaje significativo de trabajadores percibe que las condiciones de trabajo y las herramientas que brinda la organización para la realización del mismo son regulares¹¹.

El 25% siempre se encuentra preocupado por accidentarse en el trabajo; antecedentes distintos al presente estudio son mencionados por Rentería y cols.⁶ donde el 88.5% de la muestra afirma nunca haber sufrido un accidente por el desempeño de diversas actividades a las asignadas, lo que resulta favorable en este estudio ya que refleja que la empresa está tomando medidas de seguridad que están dando como resultado la baja accidentabilidad de los trabajadores en su área laboral.

Después de analizar los distintos resultados presentes en la empresa se pudo encontrar que este estudio mostro que los factores psicosociales más evidentes en la empresa tienen que ver con el clima organizacional y el trato que tienen los jefes con los trabajadores, cabe mencionar que la muestra al no ser grande, no permite englobar una opinión más certera con respecto a estos dos aspectos, sin embargo se puede tener un panorama general sobre las opiniones que tienen los trabajadores sobre el lugar donde laboran y las relaciones interpersonales que manejan dentro de su trabajo, dejando a la vista que están cómodos con su vida laboral y con lo que la empresa les ofrece.

Es importante resaltar que en las distintas bases de datos, los artículos relacionados con el fenómeno abordado, son: 1) escasos y 2) las empresas en donde se realizan son de una enorme variedad, lo que complica la comparación de datos y el establecimiento de aspectos comunes.

Se resalta la importancia de valorar los riesgos psicosociales de los trabajadores, dado que se puede tener un punto de partida objetivo que favorezca el establecimiento de intervenciones que permitan el cuidado de la salud de los trabajadores, que se aborde la prevención de condiciones que generen situaciones crónicas que afecten la calidad de vida y por ende la calidad del trabajo. En este sentido, el personal de enfermería juega un papel relevante.

El 38.3% también señala que algunas veces los jefes hacen buena planificación de su trabajo. El 38.3% refiere que muchas veces los actuales jefes inmediatos resuelven bien los conflictos, seguido por un 30% que indica que solo en algunas ocasiones lo hacen y el 31.7% señalo que los jefes inmediatos siempre se comunican bien con los trabajadores.

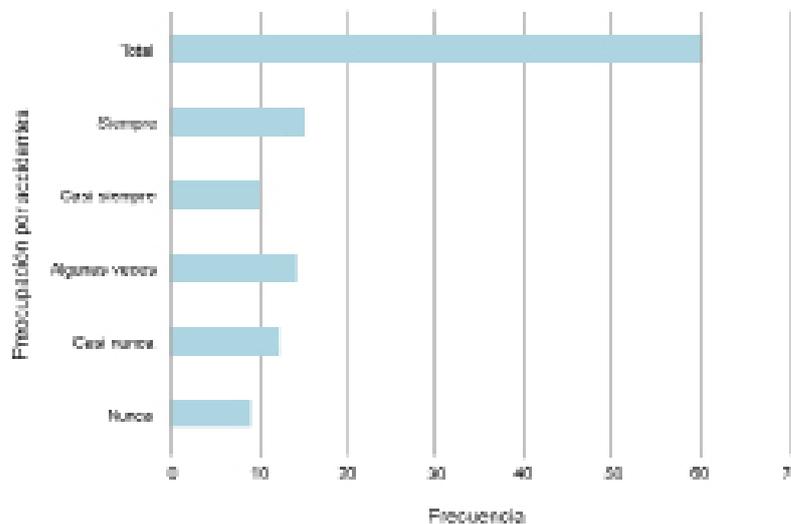
En relación con la satisfacción personal en el trabajo actual, el 35% está satisfecho con sus perspectivas laborales, seguido por un 30% que indica que se encuentra más o menos satisfecho.

En relación a las condiciones ambientales del sitio o lugar donde habitualmente se lleva a cabo el trabajo, el 53.3% refiere que sólo algunas veces el ruido en el lugar de trabajo es molesto. El 38.3% menciona que casi nunca, en el lugar donde se trabaja, hace frio; relacionado con esto, el 40% señala que algunas veces en el lugar de trabajo hace mucho calor. El 38.3% indico que algunas veces el aire en el lugar donde trabaja es fresco y agradable, el 45% refiere que casi siempre la luz del sitio donde trabajan es agradable; el 35% mencionan que casi siempre y muchas veces el espacio donde trabajan es cómodo. El 26.7% indicó que los trabajadores nunca y en algunas ocasiones se preocupan por estar expuestos a sustancias químicas que afecten su salud.

El 28.3% menciona que casi nunca y algunas veces su trabajo les exige hacer mucho esfuerzo físico; el 41.7% señala que casi siempre los equipos o herramientas con los que trabajan son cómodos.

El 48.3% de los trabajadores refirieron que nunca les ha preocupado estar expuestos a microbios, animales o plantas que les afecten. El 25% siempre se encuentra preocupado por accidentarse en el trabajo (Gráfica 4). El 40% señala que siempre se encuentra limpio y ordenado el lugar donde desempeñan sus labores.

Gráfica 4. Frecuencia con que el trabajador manifiesta preocupación por accidentes intralaborales



Descripción. Como se aprecia en la gráfica, los trabajadores muestran distintas respuestas, en donde hay quien está preocupado y quien no, lo que indica que hay que abordar con mayor detalle este aspecto para identificar claramente los aspectos que rodean el fenómeno.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En los resultados sociodemográficos, el promedio de edad que se encontró en este estudio fue de 39 años $DS \pm 13$ años, resultados similares se pueden apreciar en un estudio realizado por Aldrete y cols.⁵ donde el promedio de edad fue de 38.9, con una desviación estándar de 10.59. Se pudieron evidenciar ciertas desigualdades en el género de los trabajadores que laboran en la empresa ya que el 86.7% está representado por el sexo masculino, lo anterior coincide con resultados obtenidos de un estudio donde el 80% de la población laboral era masculina.

En otros resultados, relacionado con la accidentabilidad de los trabajadores, en este estudio el 78.3% de los trabajadores afirma no haber tenido ningún accidente laboral durante su estancia en la empresa, datos que contrastan con un estudio realizado por Arenas y Andrade¹³, donde mencionan que el 12% de la muestra afirma haber tenido un accidente laboral en el cargo actual. Sin embargo, en un estudio realizado en Cali, Colombia se encontró que el 59% de los trabajadores no presentan accidentes de trabajo y el 29.5% ha sufrido al menos un accidente¹¹.

Con respecto al apartado que habla sobre el bienestar personal, la percepción que los trabajadores tienen sobre su salud en general es buena, aunque el 40% menciona que en ocasiones llegan a presentar diversas dificultades como que algunas veces no han podido dormir bien y han tenido problemas para tomar decisiones y dificultad para pensar de forma clara. Resultados similares se pudieron encontrar en una investigación realizada por Aranda e Ibarra¹² donde mencionan que el 38% de la población manifestó perturbaciones en el sueño y problemas conductuales. A pesar de lo anterior, los trabajadores indican que esto no les impide realizar su trabajo satisfactoriamente.

En relación a los resultados obtenidos en el apartado dos del cuestionario, donde se evalúan las condiciones del trabajo actual, el 36.7% de los trabajadores menciona que en el último año los supervisores les han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar su trabajo, lo que indica que sólo algunos de los trabajadores tienen esta relación con sus supervisores, denotando la falta de comunicación que se encuentra entre estas dos partes.

Se cuestionó a los trabajadores sobre cómo percibían su salario y si este correspondía con la labor por la que fueron contratados, a lo que el 68.3% considera que su trabajo no está bien pagado, el 45% de los trabajadores respondió que el trabajo que realiza corresponde con la categoría que tienen reconocida salarialmente, lo que difiere con estudio elaborado por Rentería y cols.⁶ mencionan que sólo el 43.6% de su población considera que su salario es malo y en relación con la asignación de diversas funciones, el 66.7% considera que cumplen con múltiples funciones laborales. En otro estudio hecho por Aranda e Ibarra¹² también se puede observar la diferencia con el presente estudio, ya que el 38% de su población se encuentra inconforme con su remuneración económica.

En otra sección que habla sobre las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa, el 53.3% de los trabajadores señala que en su trabajo siempre se requiere que tengan iniciativa; el 51.1% menciona que su trabajo les permite que aprendan cosas nuevas, el 58.3% indican que en la realización de su trabajo aplican sus habilidades y conocimientos, datos que difieren con un estudio realizado en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá, donde el 43% de los trabajadores sienten que su cargo no les brinda la oportunidad de desarrollar habilidades y conocimiento provocándoles insatisfacción¹. Lo anterior indica que la empresa donde se llevó a cabo este estudio está al tanto de que sus trabajadores tengan crecimiento profesional.

En relación con la satisfacción personal en el trabajo actual, el 35% está satisfecho con sus perspectivas laborales. Datos similares se encuentran en una investigación donde un 46.2% afirma que le gusta su trabajo actual⁶.

La siguiente sección, que trata sobre las situaciones en las que los trabajadores necesitan ayuda o apoyo en el trabajo actual, el 43.3% muestra que siempre reciben ayuda o apoyo de sus compañeros. Datos diferentes se encontraron en otros estudios; en uno de ellos se menciona en su apartado denominado “apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo”, que las relaciones con los compañeros de trabajo es altamente negativa⁷. Los trabajadores en otro estudio refieren, en un 85.9%, que las relaciones laborales con los compañeros son malas⁶. Sin embargo, un estudio realizado en Chile, menciona que un apoyo positivo dentro del trabajo se asocia con una mayor satisfacción laboral⁸, lo que coincide con este estudio ya que los resultados reflejan que los trabajadores se sienten apoyados por sus compañeros y superiores.

El 41.7% de los participantes reveló que siempre habla con el supervisor sobre cómo llevar a cabo sus labores y que está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo, el 36.7% mencionan que siempre reciben ayuda de su supervisor, antecedentes que difieren con un estudio llevado a cabo con trabajadores operarios en el que se encontró que el 86% de los trabajadores afirmó mantener una buena comunicación con su supervisor².

El 38.3% también señala que algunas veces los jefes hacen buena planificación de su trabajo, el 38.3% refiere que muchas veces los actuales jefes inmediatos resuelven bien los conflictos, datos que se asemejan con un estudio donde el 25% de los trabajadores consideran o sienten que su jefe inmediato no tiene participación activa ni gestiona adecuadamente aspectos relacionados con la resolución de conflictos, planificación y asignación de tareas propias del área¹, lo que indica que existe poca interacción entre los jefes inmediatos con sus trabajadores.

El 31.7% señaló que los jefes inmediatos siempre se comunican bien con los trabajadores, datos que difieren con un estudio de identificación de riesgos psicosociales en una empresa de producción donde el 76.9% indica que la relación existente con el jefe inmediato es mala⁶.

En relación a las condiciones ambientales del sitio o lugar donde habitualmente se lleva a cabo el trabajo, el 53.3% refiere que solo algunas veces el ruido en el lugar de trabajo es molesto. El 38.3% menciona que casi nunca, en el lugar donde se trabaja, hace frío; relacionado con esto, el 40% señala que algunas veces en el lugar de trabajo hace mucho calor. El 38.3% indicó que algunas veces el aire en el lugar donde trabaja es fresco; el 35% mencionan que casi siempre y muchas veces el espacio donde trabajan es cómodo. Referencias distintas se encuentran en un estudio sobre riesgos psicosociales intralaborales en docencia, donde se menciona que el 74% de los trabajadores indica que el ruido, la iluminación y la ventilación del lugar de trabajo son condiciones que no le permiten realizar de manera efectiva sus funciones⁹.

El 26.7% de los trabajadores indicó que nunca y en algunas ocasiones se preocupan por estar expuestos a sustancias químicas que afecten su salud, resultados que difieren con un estudio realizado por Rentería y cols.⁶ donde señalan que en cuanto a los riesgos químicos, el 48.7% no está expuesto a ellos en su ambiente de trabajo, y el 41% dice que algunas veces se encuentra expuesto.

El 28.3% menciona que casi nunca y algunas veces su trabajo les exige hacer mucho esfuerzo físico, lo que difiere con un estudio de prevalencia de trastornos músculo-esqueléticos en personal de esterilización en tres hospitales públicos, donde se menciona que el 38.3 y el 57.4% de las trabajadoras dicen estar expuestas a riesgos ergonómicos durante toda la jornada de trabajo; entre los riesgos destaca la frecuencia de exposición a manipulación manual de cargas y a movimientos repetidos¹⁰.

El 41.7% señala que casi siempre los equipos o herramientas con los que trabajan son cómodos, seguido por un 30% que indican que siempre son cómodas las herramientas, datos que se asemejan con un estudio donde un porcentaje significativo de trabajadores percibe que las condiciones de trabajo y las herramientas que brinda la organización para la realización del mismo son regulares¹¹.

El 25% siempre se encuentra preocupado por accidentarse en el trabajo; antecedentes distintos al presente estudio son mencionados por Rentería y Cols⁶ donde el 88.5% de la muestra afirma nunca haber sufrido un accidente por el desempeño de diversas actividades a las asignadas, lo que resulta favorable en este estudio ya que refleja que la empresa está tomando medidas de seguridad que están dando como resultado la baja accidentabilidad de los trabajadores en su área laboral.

Después de analizar los distintos resultados presentes en la empresa se pudo encontrar que este estudio mostro que los factores psicosociales más evidentes en la empresa tienen que ver con el clima organizacional y el trato que tienen los jefes con los trabajadores, cabe mencionar que la muestra al no ser grande, no permite englobar una opinión más certera con respecto a estos dos aspectos, sin embargo se puede tener un panorama general sobre las opiniones que tienen los trabajadores sobre el lugar donde laboran y las relaciones interpersonales que manejan dentro de su trabajo, dejando a la vista que están cómodos con su vida laboral y con lo que la empresa les ofrece.

Es importante resaltar que en las distintas bases de datos, los artículos relacionados con el fenómeno abordado, son 1) escasos y 2) las empresas en donde se realizan son de una enorme variedad, lo que complica la comparación de datos y el establecimiento de aspectos comunes.

Se resalta la importancia de valorar los riesgos psicosociales de los trabajadores, dado que se puede tener un punto de partida objetivo que favorezca el establecimiento de intervenciones que permitan el cuidado de la salud de los trabajadores, que se aborde la prevención de condiciones que generen situaciones crónicas que afecten la calidad de vida y por ende la calidad del trabajo. En este sentido, el personal de enfermería juega un papel relevante.

Actualmente, la enfermera laboral o industrial está insertándose cada vez más en las empresas, sin embargo, aún falta mucho para que su labor sea reconocida, por lo que investigaciones de este tipo favorecen su papel.

REFERENCIAS

1. Jiménez E, Caicedo S, Joven RE, Pulido JA. Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento. *Rev la Univ Ind Santander* [Internet]. 2015;47(1):47-60. Disponible en: <https://bit.ly/2MZgeaM>
2. Preciado ML, Aldrete MG, Oramas A, Santes MC. Agotamiento emocional en el trabajo en profesionistas y operadoras de maquina en la industria. *Rev Cuba Salud y Trab.* 2008;9(2):16-23.
3. Comité Consultivo Nacional de Normalización S y S en el trabajo. Proyecto De Norma Oficial Mexicana proy-Nom-035-Stps-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención. Nom-030-Stps-2009. 2016.
4. Oficina Internacional del Trabajo G. Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura. 2017. p. 286
5. Galvis J, Pérez J, Ramírez Y. Carga Física en Trabajadores del Área de Acabados en Industria Metalmeccánica. *Rev Colomb Salud Ocup* [Internet]. 2015;5(4):23-6. Disponible en: <https://bit.ly/2DpDkTq>
6. Renteria JA, Fernandez E, Tenjo AM, Uribe AF. Identificación de factores Psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Divers Perspect en Psicol* [Internet]. 2009;5(1):161-75. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v5n1/v5n1a13.pdf>
7. Palomo G, Carrasco J, Bastías Á, Mendez MD, Jiménez A. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Publica.* 2015;37(7):301-7.
8. Chiang MM, Salazar CM, Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria* [Internet]. 2007;16(2):61-76. Disponible en: <https://bit.ly/2A9MXUY>
9. Teran AC, Botero CC. Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Iberoam Psicol* [Internet]. 2012;5(2):95-106. Disponible en: <https://bit.ly/2StcZOW>
10. Rosario RM, Amézquita TI. Prevalencia de trastornos músculo-esqueléticos en el personal de esterilización en tres hospitales públicos. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2014;60(234):24-43. Disponible en: <https://bit.ly/2GAHnzG>
11. Arenas F, Jaramillo V. Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensam Psicológico.* 2013;11(1):99-113.
12. Aranda C, Martínez AJ. Psychosocial Factors and Mental Disorders in Maquiladora Workers of Electronic Guadalajara, México. *Rev. costarric. salud pública* [Internet]. 2014; 23 (1): 50-57. Disponible en: <https://bit.ly/2MZzrcm>
13. Arenas F, Andrade V. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psic.* [Internet]. 2013;16 (1): 43-56. Disponible en: <https://bit.ly/2E6jU81>