

Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial. Theoretical-conceptual analysis of psychosocial risk.

Diego Rivera-Porras
Universidad de Baja California (UBC), Tepic - México
diegoandresriveraporras23@gmail.com

Recibido:13 de marzo de 2019.

Aprobado:06 de mayo de 2019.

Resumen—El presente artículo tiene como objetivo analizar las posturas teóricas frente a los factores psicosociales desde la psicología y ciencias afines. Para el cumplimiento del propósito investigativo el método utilizado es de alcance descriptivo, con un enfoque cuantitativo de tipo documental, lo cual se recopilaron distintas referencias científicas actualizadas, de las cuales se encontraron aspectos como la conceptualización, contextualización y análisis de las perspectivas de riesgo. Como conclusión se pudo evidenciar la importancia del diagnóstico, el diseño de acciones y el seguimiento del riesgo.

Palabras clave: Riesgo, factor psicosocial, diagnóstico.

Abstract—The objective of this article is to analyze the theoretical positions regarding psychosocial factors from psychology and related sciences. For the fulfillment of the investigative purpose, the method used is descriptive in scope, with a quantitative approach of a documentary type, which compiled different updated scientific references, of which aspects such as conceptualization, contextualization and analysis of risk perspectives were found. As a conclusion, it was possible to demonstrate the importance of the diagnosis, the design of actions and the monitoring of the risk.

Keywords: Risk, psychosocial factor, diagnosis.

*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: diegoandresriveraporras23@gmail.com (Diego Rivera Porras).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad de Santander.

Este es un artículo bajo la licencia CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Forma de citar: D. Rivera-Porras, "Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial", Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 7, no. 2, pp. 68-72, 2019, doi: [10.15649/2346030X.545](https://doi.org/10.15649/2346030X.545)

I. INTRODUCCIÓN

El riesgo psicosocial está fundamentado como un aspecto relevante en el diseño y aplicación de modelos integrales que mitiguen la vulnerabilidad de una población determinada. Desde la creación de la Organización Mundial del Trabajo OIT en 1998 se comienza a tener la perspectiva del trabajador como ser psicosocial y se establecen reformas para la protección, regulación y prevención de las condiciones laborales de los trabajadores [1].

Al analizar las condiciones laborales no se puede desconocer “la existencia de factores sociales y exigencias psicológicas en el ejercicio de las profesiones u oficios generan reacciones fisiológicas” p. 148 [2], estos factores afectan directa o indirectamente con la capacidad productiva y el desempeño en general del trabajador. Es entonces que aparece el término calidad de vida en el trabajo, se refiere al bienestar percibido y garantizado dentro del ejercicio profesional de las personas vinculadas a la empresa.

Frente a la identificación de los factores de riesgo presentes, se tiene que tener en cuenta la siguiente “ecuación del riesgo involucra la amenaza y la vulnerabilidad, por tanto modificar alguno de estos componentes, implica intervenir en el riesgo mismo” p.92 (Cardona, 2001 citado por [3], esta ecuación da resultado negativo cuando existe una interacción constante entre las amenazas, el riesgo, las capacidades del trabajador y la condiciones de seguridad que garantice la organización [4].

Por lo tanto, se presenta la postura crítica de que a mayor condición de riesgo que ofrece la organización, menor satisfacción laboral y mayores afectaciones en la productividad y motivación en los trabajadores [5], en consecuencia “Una gestión inadecuada de los riesgos psicosociales en la organización, se traduce en una falta de eficacia y eficiencia, con las consiguientes consecuencias negativas para la misma” p. 25 [6].

El riesgo laboral es un aspecto preventivo que se debe realizar conjuntamente, entre los empleados y la organización, con el fin de mitigar la probabilidad de presentarse un hecho catastrófico como accidentes y/o enfermedades a corto y largo plazo que afectan el clima y bienestar empresarial [7]. Por consiguiente, la seguridad y salud en el trabajo es de vital importancia en las organizaciones, teniendo en cuenta que “cada día, 6.300 personas mueren como resultado de accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, lo que representa cerca de tres millones de muertes al año. Así mismo, cada año se presentan más de 337 millones de accidentes mortales y no mortales en los espacios laborales” p. 357 [8].

Para el Ministerio de Salud y Protección Social a través de la Resolución Numero 2646 decretada en el año 2008, se establece la necesidad de identificar la vulnerabilidad, diseñar, ejecutar, evaluar y regular acciones desde un modelo multifactorial de riesgo [9], es entonces que se comienza a tener mayor visibilidad al término seguridad y salud en el trabajo. “En dicha resolución se hizo énfasis en la importancia de usar instrumentos validados en Colombia para medir estas variables” p. 222 [10]. Otras investigaciones afirman que es necesaria la identificación de los factores y competencias de los trabajadores frente al riesgo en externo dentro de la organización [11].

Con el fin de disminuir este riesgo la organización está obligada a generar acciones no solo de prevención, sino que también realizar una adecuada gestión del riesgo psicosocial y la gestión de riesgo laboral por medio de la promoción de habilidades básicas en los trabajadores [12].

Desde la doctrina jurídica el incumplimiento de la normatividad nacional e internacional a la cual el estado colombiano se regula, hace acreedora a la organización de sanciones económicas y penales

que afectan su funcionamiento, las sanciones presentan diversos niveles, dependiendo de los agravantes y faltas cometidas por la organización, uno de los casos más frecuentes es el mal manejo de la seguridad laboral, lo cual tiene repercusiones y aumenta la probabilidad de que los trabajadores se vean expuestos a situaciones de alta peligrosidad.

II. BASES TEÓRICAS

a. Factores psicosociales

En distintas investigaciones los factores psicosociales son considerados como condiciones que influyen en el bienestar y satisfacción laboral [13]. Desde la psicología positiva se tiene mayor relevancia en potencializar las competencias internas de los trabajadores, como método efectivo de prevención del riesgo psicosocial al que se está potencialmente expuesto [14], siendo esta temática multifactorial e integral, los autores destacan ocho dimensiones divididas en; “a) Demanda psicológica; b) Demanda sensorial y física; c) Control sobre el trabajo, autonomía o libertad en la toma de decisiones; d) Apoyo social; e) Doble presencia, en casa y el trabajo; f) Calidad de liderazgo; g) Desarrollo de habilidades; h) Discriminación, acoso y malos tratos” (pp. 2221-2222).

Desde la psicología positiva se tiene mayor relevancia en potencializar las competencias internas de los trabajadores, como método efectivo de prevención del riesgo psicosocial al que se está potencialmente expuesto [20], siendo esta temática multifactorial e integral [21] [22] [23], los autores [24] destacan ocho dimensiones divididas en; “a) Demanda psicológica; b) Demanda sensorial y física; c) Control sobre el trabajo, autonomía o libertad en la toma de decisiones; d) Apoyo social; e) Doble presencia, en casa y el trabajo; f) Calidad de liderazgo; g) Desarrollo de habilidades; h) Discriminación, acoso y malos tratos” (pp. 2221-2222).

Así mismo los factores psicosociales son percibidos como un conjunto de percepciones, condiciones, hábitos y situaciones que los trabajadores evalúan subjetivamente, teniendo en cuenta la experiencia y vivencia del trabajador con su puesto, con su entorno social con su vivencia personal y con la organización en general.

b. Factores de riesgo psicosocial

La definición conceptual del riesgo psicosocial es definida como una condición y situación laboral determinada por la responsabilidad de la organización, adicional a esto el perfil profesional y su relación con el perfil del cargo, junto con las funciones, carga laboral, salario justo, incentivos y normas internas de la organización influyen en la adaptabilidad del trabajador con su cargo y la organización. Así mismo “los factores psicosociales de riesgo aluden a elementos predictivos de consecuencias lesivas para la salud de los trabajadores” p. 58 (Villalobos, 2004, citado por [15]. También conocidos como Factores psicosociales o condiciones que alteran el desarrollo del trabajo

Desde el modelo de los factores psicosociales en el trabajo, se puede observar en la figura 1. Que los medios ambientales del trabajo (dotación y espacios físicos), el contenido del trabajo (funciones y perfil de cargo) [16] y las condiciones de la organización influyen directamente con las capacidades [16], necesidades y expectativas, las costumbres y la cultura organizacional y por supuesto con las condiciones personales fuera del trabajo (vida personal), teniendo repercusiones en el rendimiento, la salud y la satisfacción laboral [17].

III. METODO

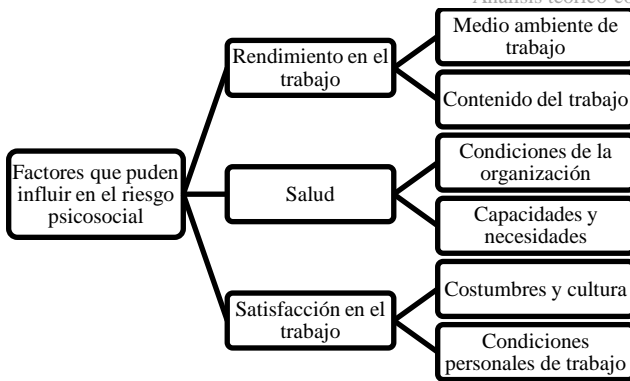


Figura: 1. Modelo de factores psicosociales en el trabajo. Fuente: Adaptado de Cuenca

Uno de los principales factores de riesgo asociados a las condiciones del trabajo es el desbalance entre el esfuerzo del trabajador y la recompensa o estímulo que se le otorga a su rendimiento desde el modelo de desbalance-esfuerzo-recompensa (effort-reward-imbalance), es decir, si un trabajador tiene un tope de ventas al mes y este lo supera considerablemente, pero no es retribuido apropiadamente por parte de la organización, esto desemboca en unas consecuencias internas como frustración y desmotivación, que afectan con su posible rendimiento futuro [8]

Seguidamente la perspectiva integral del riesgo menciona que:

“Los factores de riesgo presentes en la actividad laboral incluyen entonces a los establecimientos, los objetos, insumos, medios de trabajo y fuentes de energía, así como el contenido y la organización del trabajo, que pueden provocar a corto, mediano o largo plazo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que dañan la salud física y biológica de los trabajadores” p. 48 [18].

Por otro lado, para entender las repercusiones del riesgo laboral, es necesaria la comprensión de la vulnerabilidad psicosocial, como se puede observar en la figura 2 en el sujeto influyen los antecedentes previos (información e historia de vida) para la percepción y manejo del riesgo, esto es un determinante observar las competencias internas del sujeto (afrentamiento, resiliencia, manejo del estrés, apego, inteligencia emocional y valoración oportuna del estrés), así es como se evalúa de manera interna y externa las consideraciones del sujeto, frente a la vulnerabilidad en que se está expuesto en su labor [18].

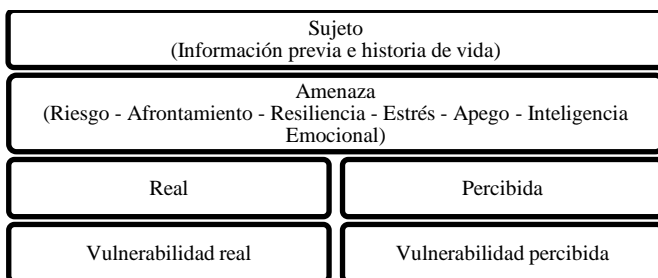


Figura: 2. Configuración teórica del concepto de vulnerabilidad psicosocial desde el ámbito de la salud y las adicciones. Fuente: Adaptado de [3].

Teniendo mayor claridad acerca de la vulnerabilidad, diversas investigaciones destacan que la vulnerabilidad es la primera etapa del riesgo. Por lo tanto, el riesgo es considerado como “una actividad puede tener dos componentes: la posibilidad o probabilidad de que un resultado negativo ocurra y el tamaño de ese resultado” p. 670 (Echemendía, 2011, citado por [20]).

Este artículo tuvo como objetivo identificar las tendencias conceptuales y teóricas frente a los factores psicosociales en contextos laborales desde la perspectiva psicológica. Para el cumplimiento del objetivo se tiene el alcance descriptivo, enfoque cualitativo, tipo de investigación documental, que concibe la documentación, indagación y revisión de documentos relacionados con el fenómeno de interés [21]. Como técnica de recolección se utilizó el análisis documental y análisis de contenido de los documentos elaborando una nueva representación con la compilación y análisis que conduzca a la toma de decisiones de intervención o iniciativa de investigaciones futuras.

IV. RESULTADOS

Como principales hallazgos se encuentra la conceptualización de los factores psicosociales, desde dos corrientes básicas; en primer lugar, la perspectiva de riesgo y el enfoque preventivo; en segundo lugar, la perspectiva positivista de las competencias personales de los trabajadores [22].

Esta perspectiva muestra un entorno multicausal que se divide en los factores psicológicos y los factores sociales que generan un riesgo al funcionamiento empresarial:

1. La baja motivación laboral se presenta cuando las condiciones organizacionales no se ajustan con el logro o perspectiva de logro que se plantea el trabajador.
2. Exceso de castigos y carencia de recompensas ante las actividades, la competitividad de los empleados y su rendimiento.
3. Frustración laboral como el no cumplimiento de las necesidades básicas de una persona en su contexto empresarial, influye en que no realice una adecuada gestión de sus funciones.
4. La fatiga mental es provocada por un horario laboral extenso que no permite el reposo y un adecuado descanso. Esto afecta la capacidad cognitiva del trabajador para cumplir su función.
5. Estrés laboral es un “fenómeno que a lo largo de los últimos años ha despertado la necesidad de ser investigado y entendido por expertos en el tema, con el fin de mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores e individuos en general, así como disminuir los riesgos a sufrir accidentes” p. 68 [23].
6. Los conflictos laborales internos afectan el clima organizacional y generan dificultades en las relaciones interpersonales en los trabajadores [23].

Seguidamente desde la perspectiva de la psicología positiva comprende que el ser humano posee competencias desarrolladas a través de los años, con el fin de cumplir con las expectativas propias y sus necesidades básicas [31]. Por lo tanto, se realiza la descripción básica de las capacidades que favorecen al trabajador y la organización:

1. El liderazgo es relevante en el funcionamiento y una sana cultura organizacional, teniendo en cuenta que fomenta la iniciativa, la identificación y el sentido de pertenencia de los trabajadores con la organización [24].
2. La resiliencia es la habilidad de sobreponerse ante las situaciones que generan algún tipo de malestar físico, psicológico, emocional, social, económico, familiar o laboral [25].
3. La comunicación debe ser un aspecto “integral, aun cuando existen medios de comunicación con diferentes propósitos y son utilizados en ámbitos internos o externos y ésta fluya de manera formal o informal, pues sus medios, ámbitos o

tipos de comunicación deben ser vistos como complementos de algo global” p. 779 [26].

4. Los estándares de la resolución de conflictos en organizaciones deben estar adjuntados a la normatividad vigente de la organización y como factor interno es una habilidad para identificar y solucionar asertivamente una situación problema [27].
5. Inteligencia emocional se establece como “una habilidad y cuenta con una perspectiva más cognitiva del procesamiento de la información emocional. De acuerdo con este planteamiento, la IE estaría conformada por cuatro subhabilidades con diferentes grados de complejidad: percepción, facilitación, comprensión y regulación emocional” p. 374 [28].
6. El cumplimiento o ajuste de un trabajador con el perfil requerido por el cargo es de vital importancia en una buena adaptabilidad en la organización [29].

De manera concluyente los factores psicosociales pueden ser categorizados como factores de riesgo o factores protectores, dependiendo del carácter prioritario que establezca la organización, al facilitar el bienestar biopsicosocial de los trabajadores. Así mismo los esfuerzos empresariales deben estar ligados a la salud y seguridad en el trabajo, para garantizar el buen ejercicio de sus funciones y el rendimiento individual y/o colectivo [30].

V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el propósito de analizar las posturas teóricas frente a los factores psicosociales desde la psicología y ciencias afines, se puede determinar que la evaluación diagnóstica de estos factores es necesaria para identificar el estado actual del personal laboral, frente a este acontecimiento el material científico en esta temática muestra una tendencia en el diseño de baterías e instrumentos estadísticos que permitan realizar un adecuado diagnóstico inicial [2].

Por lo tanto, desde la postura de ejecución de actividades minimizadoras de riesgos, se debe tener en cuenta los factores de riesgo y factores protectores p. 148 [2], en relación a esta postura, se puede concluir que cada organización cuenta con las propiedades y aspectos únicos que hacen que su trabajadores posean conductas esperadas o no dentro de la organización, por lo tanto a la hora de diseñar un programa que prevenga el riesgo, debe establecerse de manera individualizada y adaptada a las consideraciones de la empresa diagnosticada.

La calidad de vida percibida en los trabajadores afecta o potencializa su bienestar laboral [31] se ha encontrado que un trabajador que se sienta valorado, cuidado y apoyado, será un ente productivo dentro de la organización.

Por consiguiente, los factores psicosociales son condiciones subjetivas, pero no permanentes que se pueden mitigar o potencializar, dependiendo del grado o aspecto que arroje el diagnóstico. Por lo tanto, se extiende la importancia de realizar un buen diagnóstico que evalúe el daño, riesgo real o percibido y/o simplemente sirva de autoevaluación y control de las probabilidades y amenazas.

VI. AGRADECIMIENTOS

Este artículo es producto de la formación doctoral del programa de psicología de la Universidad de Baja California (UBC), México.

- [1] F. Díaz y E. Rentería, «De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional.» *Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 19, n° 2, pp. 129- 155, 2017.
- [2] N. P. Moreno, A. P. Suárez, Z. L. Cruz, D. R. López y M. G. Rubiano, «Análisis bibliométrico de la producción científica sobre Riesgo psicosocial laboral, publicada entre 2000 y 2010.» *Diversitas: perspectivas en psicología*, vol. 11, n° 1, pp. 147- 161, 2015.
- [3] K. L. Zapa, O. N. Carrascal y A. R. Rivera, «Modelo de análisis de la vulnerabilidad psicosocial en la gestión del riesgo de desastres.» *Revista de Gestão Social e Ambiental-RGSA*, vol. 11, n° 2, pp. 91- 110, 2017.
- [4] G. Palomo-Vélez, J. Carrasco, A. Bastías, M. Méndez y A. Jiménez, «Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile.» *Rev Panam Salud Publica*, vol. 37, 2015.
- [5] M. Canales, S. Valenzuela y T. Paravic, «Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile.» *Enfermería universitaria*, vol. 13, n° 3, pp. 178- 186, 2016.
- [6] M. Salanova y C. Soler, «Hacia una prevención positiva de los riesgos psicosociales.» *Revista monográfica de Prevención de Riesgos Laborales*, p. 30, 2015.
- [7] M. Rodríguez, «Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?», *Observatorio laboral revista venezolana*, vol. 2, n° 3, pp. 127- 141, 2009.
- [8] G. F. Vieco Gómez y R. Abello Llanos, « Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo,» *Psicología desde el Caribe*, vol. 31, n° 2, pp. 354-385, 2014.
- [9] A. M. Machado y M. L. Ramírez Giraldo, «Factores asociados al riesgo psicosocial que presentan los guardas de la empresa " Andina de Seguridad del Valle" que ofrecen sus servicios en el Centro comercial Victoria de la ciudad de Pereira.» 2018.
- [10] V. Gómez, S. S. Camacho, D. Castrillón y L. E. Perilla, «Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos,» *Acta Colombiana de Psicología*, vol. 19, n° 2, pp. 221- 238, 2016.
- [11] M. M. García, S. Iglesias, M. Saleta y J. Romay, « Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención,» *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 33, n° 3, pp. 173- 182, 2016.
- [12] G. S. Cruz, E. A. L. Flores y A. C. L. Saltos, «Condiciones laborales del personal en estado de gestación: Un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral,» *Revista Publicando*, vol. 4, n° 11, pp. 371- 390, 2017.
- [13] J. A. García, Á. García, C. López y P. C. Dias, «Conceptualización teórica de la resiliencia psicosocial y su relación con la salud,» 2016.
- [14] M. Salanova, I. M. Martínez y S. Llorens, «Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT,» *Papeles del psicólogo*, vol. 35, n° 1, 2014.
- [15] A. F. U. Rodríguez y A. M. M. Roza, «Riesgos Psicosociales Intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander,» *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, vol. 32, n° 2, pp. 56- 68, 2016.
- [16] L. Jiménez-Rodríguez y R. .. Gamboa-Suárez, «El capital humano e intelectual como catalizador de la gestión

- organizacional,» Mundo FESC, vol. 15, n° 1, pp. 83-89, 2018.
- [17] D. Rivera-Porras, J. Rincón-Vera y S. Flórez-Gamboa, «Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE,» Revista Espacios, vol. 39, n° 19, pp. 5-14, 2018.
- [18] J. A. Santiago-Rivera, «AiBi, una revista para la difusión de conocimiento científico,» AiBi revista de investigación en administración e ingeniería, vol. 4, n° 2, 2016.
- [19] J. A. García, «Concepto de vulnerabilidad psicosocial en el ámbito de la salud y las adicciones,» Health and Addictions/Salud y Drogas, vol. 15, n° 1, pp. 5-14, 2015.
- [20] N. V. Martínez, J. E. Montenegro y K. R. Carvache, «Riesgo laboral en docentes de instituciones de educación superior, análisis de la aplicación de plan de prevención,» RECIMUNDO, vol. 2, n° 3, pp. 666- 679, 2018.
- [21] D. Rivera-Porras, S. M. Carrillo-Sierra, J. Forgiony-Santos, I. L. Nuván-Hurtado y A. Rozo-Sánchez, «Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables,» Revista Espacios, vol. 39, n° 22, pp. 27-40, 2018.
- [22] M. E. Daza-Rodríguez, M. I. Daza-Porto y A. B. Pérez-Orozco, «Servicio al cliente: una estrategia gerencial para incrementar la competitividad organizacional en empresas de Valledupar (Colombia),» AiBi revista de investigación en administración e ingeniería, vol. 5, n° 1, 2017.
- [23] O. A. Sánchez, «El conflicto laboral, social y político de Felipe Calderón contra el maltrato y la sociedad,» Alegatos, vol. 24, n° 74, pp. 315-328, 2018.
- [24] A. Sánchez, T. J. Hernández, E. Martínez, E. Villegas y C. García, «Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local,» Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales, n° 89, p. 6, 2018.
- [25] B. J. Hernández, J. R. Molina, H. C. Islas, L. E. Escorza, A. C. García y M. M. Leal, «Desarrollo de un modelo de resiliencia para la incorporación de tecnologías de información y comunicación en las pequeñas y medianas empresas del sector textil mexicano,» Strategy, Technology & Society, vol. 4, n° 1, 2018.
- [26] M. D. Robles, «Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos,» Razón y palabra, n° 22, pp. 778- 795, 2018.
- [27] C. R. Castillo, «La justicia laboral, retos y reflexiones,» Alegatos, vol. 26, n° 82, pp. 661- 692, 2018.
- [28] S. M. López y N. Extremera, «Estado de la cuestión sobre inteligencia emocional y burnout en el profesorado por países, año de publicación, ciclos educativos e instrumentos de evaluación,» Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado, vol. 21, n° 3, pp. 371-389, 2017.
- [29] M. R. Arman, Z. S. Rubio y A. G. a. Aguilar, «Las competencias laborales del cargo del agente de extensión agraria,» Revista de la Facultad de Agronomía, La Plata, vol. 116, n° 3, pp. 39- 44, 2018.
- [30] L. H. Hernández y A. O. Viera, «Factores psicosociales laborales relacionados con el work engagement desde el modelo de demanda-recursos laborales en trabajadores cubanos,» Revista Cubana de Salud y Trabajo, vol. 19, n° 2, pp. 19- 23, 2018.
- [31] N. Extremera, M. Bravo y A. Durán, «De los riesgos psicosociales a la Psicología Organi-zacional Positiva: hacia un enfoque más integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones,» Encuentros en psicología social, pp. 152- 170, 2016.