

# ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES A TRAVÉS DEL ISTAS 21 EN UNA INDUSTRIA FARMACÉUTICA

## ANALYSIS OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS THROUGH ISTAS 21 IN A PHARMACEUTICAL INDUSTRY

---

*Recibido: 02/10/2020 - Aceptado: 18/02/2021*

---

### **Miriam Nataly Lima Pozo**

Enfermera en el Departamento de Bienestar Universitario de la  
Universidad Politécnica Estatal del Carchi  
Tulcán - Ecuador

Estudiante de la Maestría en Salud Ocupacional  
Universidad Regional Autónoma de los Andes

nataly.lima@upec.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0003-2464-9915>

---

### **Darwin Raúl Noroña Salcedo**

Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes  
Ambato – Ecuador

PHD en Ciencias de la Salud Ocupacional  
Universidad de Guadalajara

darwinnoroña@yahoo.com  
<https://orcid.org/0000-0002-0630-0456>

---

### **Julio Morillo Cano**

Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes  
Ambato – Ecuador

Magíster en Gerencia en Salud para el Desarrollo Local  
Universidad Técnica Particular de Loja

juliomorillo18@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0001-6910-4041>

---

#### **Cómo citar este artículo:**

Lima, M., Noroña, D., & Morillo, J. (Enero – diciembre de 2021). Análisis de factores de riesgos psicosociales a través del ISTAS 21 en una industria farmacéutica. *Horizontes de Enfermería* (11), 9-20. <https://doi.org/10.32645/13906984.1080>

## Resumen

La exposición a riesgos psicosociales ha sido en los últimos años cada vez más frecuente, ocasionando consecuencias en la economía de las empresas y enfermedades mentales en trabajadores. Las condiciones del trabajo en circunstancias actuales de globalización, incrementan la probabilidad de exposición a factores de riesgo en el trabajo. El objetivo de la investigación fue analizar la exposición de factores de riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa farmacéutica a través del test ISTAS 21. Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. La población objeto de estudio lo constituyeron 50 trabajadores de la empresa farmacéutica Bagó. A través de la encuesta se aplicó el test ISTAS 21, con 91 preguntas, calculando las dimensiones psicosociales de exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, calidad del liderazgo, compensaciones y la doble presencia. De acuerdo al análisis de los factores de riesgo psicosociales a través del test se observaron los 5 grupos de dimensiones psicosociales que mide el cuestionario, la mayoría de los trabajadores obtuvieron una exposición alta con el 90% doble presencia; en las compensaciones se manifestó como alta la inseguridad respecto al contrato de trabajo con un 76%, los trabajadores presentaban preocupación en la estabilidad laboral generando efectos en salud mental. Se concluyó que la empresa debe desarrollar planes, programas de prevención de riesgos psicosociales como también técnicas para el manejo adecuado de estrés laboral.

**Palabras claves:** Riesgos psicosociales, trabajadores, salud ocupacional, ISTAS 21, Doble Presencia.

## Abstract

Exposure to psychosocial risks has been increasingly frequent in recent years, causing consequences in the economy of companies and mental illnesses in workers. Work conditions in current circumstances of globalization increase the probability of exposure to risk factors at work. The objective of the research was to analyse the exposure of psychosocial risk factors in workers of a pharmaceutical company through the ISTAS 21 test. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and descriptive study was carried out. The population under study was consisted of 50 workers from the Bagó pharmaceutical company. Through the survey, the ISTAS 21 test was applied, with 91 questions, calculating the psychosocial dimensions of psychological demands, active work and skills development, social support in the company, quality of leadership, compensation, and dual presence. According to the analysis of psychosocial risk factors through the test, the 5 groups of psychosocial dimensions measured by the questionnaire were observed, most of the workers obtained a high exposure with 90% dual presence; In compensations, insecurity with respect to the employment contract was manifested as high with 76%, the workers were concerned about job stability generating effects on mental health. It was concluded that the company should develop plans, psychosocial risk prevention programs as well as techniques for the proper management of work stress.

**Keywords:** Psychosocial risks, workers, occupational health, ISTAS 21, Dual Presence.

## Introducción

Las condiciones del trabajo en las circunstancias actuales de globalización, incrementan la probabilidad de exposición de los factores de riesgo en el trabajo. De la clásica lista de factores, es quizá el psicosocial el menos atendido ya que sus efectos son crónicos y asociados a una serie de padecimientos no registrados en la vigilancia epidemiológica. La descripción de los factores psicosociales de riesgo a la salud siempre será la fase de mayor trascendencia a la hora de controlarlos y mitigarlos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define: "La salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". Por otra parte, la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consideran la salud ocupacional como "La rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En suma, adaptar el trabajo al hombre" (Leyton, Valdés, & Huerta, 2017)

El trabajo humano tiene elementos paradójicos, bien puede conducirlos a la productividad o puede hacerle un daño a su salud, tanto física como psicológica y mentalmente. Adicionalmente, el panorama laboral ha cambiado, con la incorporación de las nuevas tecnologías al sistema productivo (Feria, 2018).

A las lesiones provocadas por los riesgos "clásicos" (físicos, químicos, biológicos) del medio ambiente de trabajo, se le han sumado otros padecimientos, agrupados dentro de la categoría de riesgos psicosociales, los cuales están cada vez más extendidos. Entre dichos riesgos encontramos el estrés, el burnout, la depresión, la violencia laboral, la fatiga crónica, los trastornos del sueño, las adicciones, etc. por lo que han comenzado a ser objeto de preocupación en el mundo del trabajo y estimulan la aparición de estudios que permitan comprender, atender y prevenir estas problemáticas (Henry & Neffa, 2019).

Los factores psicosociales son parte de la gestión de seguridad y salud laboral. La definición de riesgo psicosocial enumera tres causas: factores internos, características del individuo y factores externos (Bucci & Cardozo, 2015).

Los riesgos psicosociales están presentes en todas las actividades donde se encuentre inmerso por lo menos un individuo y por lo tanto debería otorgársele la importancia que merece, pues los errores humanos son el resultado del entorno, sumando finalmente a todo lo expuesto, las situaciones de estrés generadas del ambiente laboral, pueden declinar en problemas de adicciones al alcohol, drogas, tabaco o a afectaciones serias en la conducta del individuo (Salvador, 2018).

Por lo indicado anteriormente, el presente artículo muestra los resultados obtenidos de un estudio realizado para determinar los principales riesgos psicosociales que pudieran afectar al personal que labora en la industria farmacéutica, para así mejorar la comprensión de dichos riesgos y aportar información a los tomadores de decisiones en el lugar de trabajo para contribuir a mitigar dichos factores de riesgo para la salud ocupacional.

Entre los daños ocasionados por los riesgos psicosociales, podemos encontrar los siguientes: sobrecarga de trabajo, conflictos interpersonales, altos niveles de presión de tiempos, bajos niveles de participación en las decisiones de la empresa, ambigüedad de rol e inseguridad laboral. Dichos riesgos son precursores de problemas de salud tales como alteraciones de los ritmos circadianos (ciclos de sueño-vigilia), depresiones, ansiedad, accidentes de trabajo, absentismo y enfermedades profesionales (Gil, López, Llorca, & Sánchez, 2016).

Se considera que los factores de riesgo psicosocial laboral son generadores de estrés y este, a su vez, puede ocasionar hipertensión arterial primaria o esencial, la cual es un problema de salud pública en todo el mundo y constituye un importante factor de riesgo cardiovascular asociado a una mayor probabilidad de eventos cerebro-vasculares y lesiones isquémicas del miocardio (Legarda, Muñoz, & Parra, 2016).

Por otra parte, el bienestar psicológico, dimensión a la que algunos autores llaman salud mental, recoge la repercusión del funcionamiento cognitivo. Pero también recoge la vitalidad y la competencia percibida para afrontar problemas derivados de la enfermedad o el tratamiento (Rivera, Ceballos, & Vilchez, 2017).

El compromiso organizacional y los riesgos psicosociales son variables que podría considerarse que cuentan con una dirección diferente dentro del ámbito laboral. La primera, busca afianzar y elevar la fidelización de los colaboradores, su grado de aporte o sus niveles afectivos, en pro de una relación armónicamente productiva e indiscutiblemente satisfactoria para ambas partes, diferenciando que los sentimientos que un individuo desarrolla hacia su trabajo, no son los mismos que desarrolla hacia su institución (Rivera, Ceballos, & Vilchez, 2017).

Las condiciones laborales son una exposición crónica a situaciones de riesgo eventual que no son problemas particulares y que escapan al control individual, constituyéndose en un verdadero problema de salud pública (Mendoza & Moyano, 2019).

## **Materiales y métodos**

Estudio cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. Para cálculo de la muestra se trabajó con 50 trabajadores de la empresa farmacéutica Bagó, se aplicó este estudio a trabajadores operativos que laboraban en la empresa con un nivel de instrucción secundaria y que presentaron alteraciones en su salud mental. Se aplicó el test ISTAS 21, de 91 preguntas, que calcula las dimensiones psicosociales de exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones y la doble presencia.

Las dimensiones psicosociales evaluadas en el test ISTAS 21 se dividen en cinco grupos de dimensiones y estas a su vez se subdividen.

El primer grupo de dimensiones psicosociales son las exigencias psicológicas tienen un componente cuantitativo, cualitativo estas incluyen las exigencias cuantitativas estas nos ayudan a observar la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, las exigencias cognitivas nos ayudan a identificar sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos, las exigencias sensoriales con ellas identificamos exigencias laborales en relación con los sentidos, y requiere mucha concentración, las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan los sentimientos, y las exigencia de esconder emociones con estas identificamos que tanto afectan tanto a los sentimientos negativos como a los positivos, que el trabajador esconde al público (Acevedo & Caamaño, 2018).

Segundo grupo de dimensiones psicosociales es el trabajo activo y posibilidad de desarrollo que constituyen aspectos positivos del trabajo, en este grupo se encuentra influencia con esto identificamos el margen de decisión, de autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo, control sobre el tiempo de trabajo esta dimensión identifica el tiempo de trabajo y el de descanso que realizan los trabajadores, posibilidad de desarrollo en el trabajo se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona, sentido del trabajo e integración de la empresa evalúa el sentido al trabajo relacionarlo con otros valores (Acevedo & Caamaño, 2018).

El tercer grupo de dimensiones psicosociales es el apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo en este grupo encontramos la claridad de rol es la definición de las tareas a realizar, de los objetivos y del margen de autonomía. Conflicto de rol esta dimensión trata de las exigencias contradictorias cuando las exigencias de lo que hay que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales generando conflictos de carácter profesional o ético. Calidad de liderazgo es el papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores. Calidad de la relación con superiores: se refiere al hecho de recibir de superiores información adecuada y suficiente, y ayuda necesaria y oportuna. Calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo: se refiere al hecho de recibir ayuda necesaria y oportuna, junto con el sentimiento de formar parte de un grupo social (Acevedo & Caamaño, 2018).

El cuarto grupo de dimensiones psicosociales son las compensaciones es la estabilidad del empleo, el estima esta dimensión evalúa reconocimientos de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo, inseguridad respecto del contrato de trabajo evalúa la inseguridad de las condiciones de trabajo, cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, inseguridad respecto de las características del trabajo esta dimensión se refiere específicamente a la estabilidad en ciertas características del puesto de trabajo, tales como el lugar, los horarios y las tareas que se realiza (Acevedo & Caamaño, 2018).

El quinto y último grupo de las dimensiones psicosociales es la doble presencia exigencias de ambos trabajos el laboral y el doméstico, carga de tareas domésticas evalúa la cantidad de trabajo doméstico, preocupación por tareas domésticas evalúa la preocupación que las tareas domésticas en las tareas del trabajo (Acevedo & Caamaño, 2018).

## Resultados

A continuación, se presentan principales hallazgos de la investigación sobre el análisis de factores de riesgos psicosociales en los 50 trabajadores de la industria farmacéutica Bago de la ciudad de Quito se aplicó el Test ISTAS 21 a todos los trabajadores operativos todos ellos tenían un nivel de instrucción secundaria o bachilleres, se aplicó por medios digitales el test de 91 preguntas obteniendo datos importantes para realizar el respectivo estudio.

**Tabla 1**  
Género

	Número	Porcentaje
Femenino	26	52%
Masculino	24	48%
Total	50	100%

Elaborado por: Lima (2020).

En la tabla número 1 en cuanto a las variables nominales, se identifica de acuerdo al género, en la industria prevalece en mayoría mujeres con el 52%, frente al 48% que nos hombres. No existe una diferencia significativa entre géneros.

**Tabla 2**

Edad

	Número de trabajadores	Porcentaje
Menos de 26 años	8	16%
Entre 26 y 35 años	20	40%
Entre 36 y 45 años	19	38%
Entre 46 y 55 años	1	2%
Más de 55 años	2	4%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Lima (2020).

Tabla 2; en cuanto a las edades, el intervalo de mayor porcentaje ha sido el comprendido entre 26 y 35 años en 40% y de 36 a 45 años, representó el 38%, ambos intervalos significativos en cuanto a expectativas de madurez emocional de acuerdo a las edades. El 94% de los trabajadores dentro del grupo analizado, tiene una edad menor a 45 años.

**Tabla 3**

Dimensiones Psicosociales

	Alto	Medio	Bajo
Exigencias Psicológicas	30%	34%	36%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	38%	44%	18%
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	50%	34%	16%
Compensaciones	36%	40%	24%
Doble Presencia	56%	34%	10%

Elaborado por: Lima (2020).

En la tabla 3, se observan los 5 grupos de dimensiones psicosociales que mide el cuestionario, la mayoría de los trabajadores tienen una exposición al riesgo entre alta y media con el 90% en doble presencia se la considera alta realizando un pequeño análisis los trabajadores están preocupados de la cantidad de trabajo doméstico, con esto identificamos que la mayor parte son mujeres y por ende tienen que realizar trabajos domésticos, esto implica una doble carga de trabajo y puede existir consecuencias en su salud mental originando estrés, es un riesgo psicosocial y es percibido como el más relevante por los trabajadores.

De igual manera realizando una suma en la interpretación de los niveles alta y media con un 84% tenemos el Apoyo social en la empresa y la calidad de liderazgo, esto nos indica que existe una buena distribución en las tareas asignadas, como también una buena resolución de conflictos y el apoyo de los jefes o superiores, asimismo de los compañeros de trabajo en realizar las tareas conjuntamente o buscar ayuda si lo necesitaran entre ellos.

En la dimensión número 2, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, en una categoría media y alta con el 82% se considera que los trabajadores tienen autonomía en la forma de realizar las tareas, la adaptación del horario es decidir cuándo se hace un descanso y la forma de aplicar nuevos conocimientos y habilidades, en esta dimensión no miramos ninguna alteración de riesgo en su salud mental por lo que los trabajadores deciden y se encuentran bien al desarrollar sus tareas.

A continuación, en lo que tiene que ver con las Compensaciones, el 76% los trabajadores la perciben de media a alta la exposición a estos riesgos; en esta dimensión se evalúa la inseguridad respecto al trabajo los cambios, la inseguridad laboral, el salario bajo por ende todo esto afecta la salud mental de los trabajadores y es un factor de riesgo psicosocial para el desarrollo de su trabajo.

Por último, en la primera dimensión de la tabla de las exigencias psicológicas tenemos entre suma de media y alta el 64% estos nos indican cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que no se exprese los sentimientos, callar en las opiniones, tomar decisiones difíciles y de forma rápida, esto también con lleva un riesgo en la salud mental originando estrés y fatiga por lo que en la empresa no es un valor muy alto, pero se considera como un riesgo.

**Tabla 4**  
Exigencias Psicológicas

	Alto	Medio	Bajo
Exigencias psicológicas cuantitativas	20%	42%	38%
Exigencias psicológicas cognitivas	16%	28%	56%
Exigencias psicológicas sensoriales	54%	34%	12%
Exigencias psicológicas emocionales	50%	20%	30%
Exigencias psicológicas de esconder emociones	42%	32%	26%

Elaborado por: Lima (2020).

**Exigencias Psicológicas** es el primer grupo de dimensiones psicosociales en ellas se valora en las dimensiones de Exigencias Psicológicas es la tensión y desgaste emocional a causa de la realización del trabajo. Las mismas se subdividen en exigencias psicológicas cuantitativas, cognitivas, sensoriales, emocionales, de esconder emociones.

En esta Tabla 4, observamos que las exigencias psicológicas de mayor impacto en los trabajadores son las sensoriales referidas a aquellas exigencias laborales respecto a los sentidos, concentración, precisión y detalle de cómo se realiza el trabajo ya que el 88% de ellos la consideran como alta y media; esto nos indica que los trabajadores sufren de síntomas somáticos de stress.

Le siguen las Exigencias Psicológicas de Esconder Emociones estas dimensiones están en un 74% en alta y media esto quiere decir que los trabajadores ocultan a los jefes o compañeros emociones tanto negativas como positivas.

Las Exigencias Psicológicas Emocionales, por un 70% entre alta y media esto nos indica la exposición al riesgo y el desgaste emocional al realizar su trabajo. Por otra parte, en cuanto a las Exigencias Psicológicas Cuantitativas, un 62% las considera altas y medias; esto nos quiere decir el tiempo disponible para realizar el trabajo los trabajadores tienen un tiempo adecuado para realizar las tareas asignadas. Y, las Exigencias Psicológicas Cognitivas, son consideradas como bajas 56% ya que los trabajadores no tomas decisiones difíciles y su trabajo es acorde a sus conocimientos.

**Tabla 5**  
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo

	Alto	Medio	Bajo
Influencia	54%	28%	18%
Control sobre el tiempo de trabajo	86%	12%	2%
Posibilidad de Desarrollo en el trabajo	36%	46%	18%
Integración en la empresa	10%	44%	46%
Sentido de trabajo	20%	18%	62%

Elaborado por: Lima (2020).

**Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo:** Esta dimensión valora el sentido, importancia y satisfacción personal y profesional que significa la realización del trabajo.

En la Tabla 5, observamos cómo el 98% en la suma de alta y media de los trabajadores sometidos al test ISTAS 21, valora como alto la posibilidad de tener Control Sobre el Tiempo de Trabajo, lo cual representa una ventaja en relación con las condiciones laborales en decidir cuándo hacer una pausa o poder charlar con un compañero.

También es valorada como alto y medio por la mayoría del personal con el 82% la variable Influencia de esta dimensión psicosocial, lo cual implica que existe una accesibilidad por parte de la empresa en la toma de decisión de los trabajadores.

Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo con un 82% en alto y medio los trabajadores esta dispuestos a aprender y adquirir nuevas habilidades y conocimientos en su trabajo. Mientras que, 46% de los trabajadores, también considera bajo la Integración en la Empresa y sólo 10% de ellos lo considera alto esto nos indica que los trabajadores tienen poca importancia de la empresa para ellos.

Sin embargo, con un 62% valora como bajo el Sentido del Trabajo y sólo un 20% lo percibe alto, hay una falta de los trabajadores en poder tener sentido al trabajo y relacionarlo con otros valores o fines.

**Tabla 6**

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

	Alto	Medio	Bajo
Claridad del rol	58%	22%	20%
Conflicto del rol	34%	38%	28%
Calidad de liderazgo	36%	34%	30%
Calidad de la relación con superiores	60%	28%	12%
Calidad de la relación con compañero de trabajo	72%	22%	6%

Elaborado por: Lima (2020).

**Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo:** Se refiere esta dimensión a la calidad del apoyo de compañeros y jefaturas para la realización del trabajo.

A partir de las variables calidad de la relación con compañeros de trabajo, se puede determinar que las interacciones en alto y medio son las más altas y llamativas al observarlas con un 94% esto no quiere decir que las ayudas entre compañeros son necesarios y oportunas por lo que se encuentran bien en relación de compañerismo, es una fortaleza que puede ser aprovechada por la empresa para hacer frente a otras variables percibidas como menos favorables.

La calidad de la relación con los superiores y en ambos niveles alto y medio está en un 88% es percibida como alta, es decir que existe una buena relación en la mayoría de trabajadores con los superiores o jefes.

En cuanto a la claridad de rol, es considerado alto y medio con el 80% de las sumas de los dos niveles este nos indica que los trabajadores saben las tareas que tienen que realizar, los objetivos y el desempeño que ellos tienen por cumplir.

El Conflicto de rol es considerado en un 72% de los trabajadores y las exigencias contradictorias que tienen que cumplir los trabajadores al realizar su trabajo esto conlleva a formar conflictos de carácter ético.

La calidad del liderazgo, la cual es percibida como la más baja en la suma de alto y medio con un 70% de los trabajadores, existe una falta de motivación del bienestar de los trabajadores, especialmente en la salud mental.



**Tabla 7**  
Compensaciones

	Alto	Medio	Bajo
Estima	62%	30%	8%
Inseguridad respecto al contrato de trabajo	54%	22%	24%
Inseguridad respecto a las características del trabajo	30%	20%	50%

Elaborado por: Lima (2020).

**Compensaciones:** Es la retroalimentación, reconocimiento y valoración explícita de la realización del trabajo.

En esta Tabla 7, se observa que un 92% de los trabajadores valora como alto la estima los trabajadores tienen el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, reciben el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo.

Se manifiesta como alta la exposición a inseguridad respecto al contrato de trabajo con un 76%, los trabajadores presentan preocupación de su estabilidad laboral por ende genera un malestar ocasionando efectos en su salud mental.

Con el 50% indica que su inseguridad respecto a las características de trabajo es baja están de acuerdo los trabajadores con el lugar, los horarios y las tareas que se realiza.

**Tabla 8**  
Variables nominales y variables independientes de las dimensiones psicosociales

	Exigencias Psicológicas	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Género	0,04556	2,14459	1,9336	2,2792	1,9382
Edad	7,9659	9,6849	8,41472	12,08442	6,068166

Prueba Chi cuadrado con valores inferenciales por debajo de 0,05

**Elaborado por:** Lima (2020).

Luego de los análisis de los estudios estadísticos descriptivos, se expone la relación de variables a partir de la técnica de estadística inferencial de las pruebas Chi Cuadrado aplicadas buscando asociaciones en las inferencias con un intervalo de confianza del 95% se logra determinar que existe relación de inferencia entre género y las exigencias psicológicas. No existiendo ningún valor de OR por lo que no hay probabilidad de ocurrencia para ningún género

**Tabla 9**  
Variables nominales y variables independientes de las subdivisiones de las dimensiones psicosociales.

	Exigencias Psicológicas cuantitativas	Exigencias Psicológicas cognitivas	Exigencias Psicológicas emocionales	Exigencias Psicológicas de esconder emociones	Exigencias Psicológicas sensoriales
Género	0,0202	0,99301	1,282	1,29294	0,48722
Edad	6,03502	8,2142	8,1986	6,5236	13,93647

Prueba Chi cuadrado con valores inferenciales por debajo de 0,05

**Elaborado por:** Lima (2020).

En la tabla número 9, observamos de acuerdo a la subdivisión de las dimensiones psicosociales se encuentran las exigencias psicológicas cuantitativas; se identifica una relación de inferencia entre género y las exigencias psicológicas cuantitativas con un valor de chi cuadrada de  $p < 0,02$ .

## Discusión

El objetivo del presente estudio es el analizar la exposición de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de una industria farmacéutica a través del test ISTAS 21; se consigue identificar que le 90% de los trabajadores están expuesto a la dimensión psicosocial de doble presencia.

Los resultados indican que las mujeres presentan un riesgo elevado en la doble presencia (74,69 %) frente a los varones (47,18 %) las personas más afecta-das tienen entre 26 a 45 años (Montalvo et al. 2020).

Las dimensiones, siendo estas exigencias psicológicas (75.3%), estima (63%) y doble presencia (51.7%). Por último, un porcentaje intermedio de individuos, inferior a los anteriores, se sitúa en los niveles más desfavorables de las otras dos dimensiones de riesgo, inseguridad en el empleo (41.2%) y apoyo social y calidad de liderazgo (41.5%) (García, Iglesias, Saleta, & Romay, 2016).

Respecto a los riesgos psicosociales, se encontró que la mayoría de los trabajadores (71,8%, n=171) obtuvo un nivel de exposición de alto riesgo en la dimensión Exigencias psicológicas (Bravo & Nazar, 2015).

La exposición a riesgo en las cuatro dimensiones de riesgo psicosocial evaluadas mostró una correlación positiva significativa ( $p < 0,01$ ) es decir, a mayor nivel de exposición al riesgo mayor sintomatología ansioso depresiva. Esta relación fue moderada en el caso de las dimensiones Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades y Apoyo social en empresa y calidad de liderazgo, y débil en el caso de la dimensión Compensaciones (Bravo & Nazar, 2015).

En el análisis se identifica realizando una relación de inferencia entre género y exigencias psicológicas con una relación significativa del ( $p < 0,02$ ) con un intervalo de confianza del 95%. No existiendo por lo que no hay probabilidad de ocurrencia para ningún género.

Pudiera extenderse el estudio, por ejemplo, respecto a la relación presente entre los riesgos psicosociales y los problemas de salud, porque la mayor exposición a los distintos riesgos psicosociales se encuentra relacionada de forma significativa con la presencia de la sintomatología ansioso-depresiva (Bravo & Nazar, 2015).

Las dimensiones psicosociales de compensaciones son del 76% los trabajadores la perciben de media a alta la exposición a estos riesgos; en esta dimensión se evalúa la inseguridad laboral; Considerando las consecuencias de los riesgos psicosociales, en el caso de la Satisfacción laboral el 61.44 % de los participantes en el estudio manifestaron sentir insatisfacción laboral, frente a solo el 10.45 % que respondieron que estaban satisfechos con sus condiciones de trabajo (4).

Los resultados del estudio de evaluación de factores psicosociales indican que un porcentaje relevante de los participantes está expuesto a altos niveles de riesgo psicosocial y presenta problemas de salud relacionados con sus condiciones psicosociales de trabajo (Gil, López, LLorca, & Sánchez, 2016).

La implementación de un protocolo de vigilancia de riegos psicosociales en el trabajo, por medio de la medición de factores de riesgos, se busca identificar en las labores cotidianas del trabajador cuáles son los niveles de carga mental, así como las implicancias que esta tiene en su vida personal y el riesgo para su salud (Cerdeira & Porras, 2018).

## Conclusiones

- De acuerdo a los resultados obtenidos se ha identificado que existen riesgos psicosociales para los trabajadores que laboran en la industria farmacéutica estudiada, en lo que se refiere a la dimensión psicosocial de Doble Presencia, y a la dimensión de Compensaciones en la inseguridad respecto al contrato de trabajo.

- De acuerdo a las inferencias de relación significativas entre las variables nominales y las variables independientes tenemos que existe una inferencia entre género y las exigencias psicológicas.
- Se pueden considerar como fortalezas del sitio de trabajo estudiado, variables como la influencia y el control sobre el tiempo de trabajo, que implica una flexibilidad en cuanto a la toma de decisiones compartidas y a los procesos productivos respectivamente. Así mismo, en lo que se refiere a la calidad de la relación, tanto con los superiores como con los pares, así como la estima, está muy bien percibida por parte de los trabajadores de la empresa, estas tres variables son importantes en la consolidación de un buen clima laboral, lo que puede ayudar a disminuir las situaciones que elevan los factores de riesgo psicosocial en las empresas.
- De tal manera que, a partir de los resultados obtenidos, se sugiere que la empresa planifique acciones para diversas áreas y niveles de la organización de manera significativa entre cada género de acuerdo al tipo de exigencias psicológicas que implican las labores realizadas por el personal a los fines de atenuar los principales factores de riesgo psicosocial encontrados y fortalecer aquellas variables que los trabajadores no las perciben como un riesgo, y que pueden constituir una ventaja, para su salud ocupacional.
- La empresa debe desarrollar planes y programas de prevención de riesgos psicosociales como también técnicas para el manejo y afrontamiento adecuado de estrés laboral.

## Referencias Bibliográficas

- Acevedo, J. N., y Caamaño, J. E. (2018). *Propuesta de intervención desde la evaluación de los factores de riesgos psicosociales con el instrumento suseso/ISTAS 21 en "Constructora arte LTDA"*. Obtenido de UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARÍA : <https://1library.co/document/zxvx044y-propuesta-intervencion-evaluacion-factores-riesgos-psicosociales-instrumento-constructora.html>
- Bravo, C., y Nazar, G. (23 de Julio-Diciembre de 2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. *Salud de los trabajadores vol. 23*, 105-114. Obtenido de scielo.org: <http://ve.scielo.org/pdf/st/v23n2/art04.pdf>
- Bucci, N., y Cardozo, M. (2015). Modelo de evaluación de riesgos psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, Vol. 5.
- Cerda, S., y Porras, F. (2018). Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO/ISTAS 21 en el Contexto Chileno. *Ciencia y Trabajo*, 121-125.
- Feria, K. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 174-205.
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 173-182.
- Gil, P., López, J., Llorca, J. L., y Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad Valenciana (España). *Liberabit. Revista de Psicología*, 7-19.

- Henry, M. L., y Neffa, J. C. (11 de Febrero de 2019). *Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CONICET*. Obtenido de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2019/02/articulo-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-diferentes-miradas-para-su-estudio-en-el-contexto-argentino-m-laura-henry-y-julio-c-neffa/>
- Legarda, L. M., Muñoz, I., y Parra, L. (29 de Agosto de 2016). *Universidad Libre*. Obtenido de Estado del arte sobre criterios y modelos de prevención de riesgo psicosocial laboral en manuales, protocolos, guías y artículos científicos, publicados en el período 2004 al 2016.: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9655>
- Leyton, C. E., Valdés, S., y Huerta, P. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 31-40.
- Mendoza, R., y Moyano, E. (2019). Hacia la validación del SUSESO ISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos. *Terapia Psicológica*, 15-23.
- Montalvo, E., Guerrero, E., Rodríguez, M., Agudo, J., Moreno, J. M., y Paredes, D. (2020). Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21. *Evsal Revistas, Ediciones Universidad Salamanca*, 53-72.
- Rivera, F., Ceballos, P., y Vilchez, V. (Enero-Junio de 2017). *Calidad de Vida Relacionada con Salud y Riesgos Psicosociales: Conceptos relevantes para abordar desde la Enfermería*. Obtenido de Fundación Index : <https://fundacionindex.com/>
- Salvador, J. E. (2018). Riesgos psicosociales del aeropuerto de Manta. *Revista San Gregorio*, 30-39.