

# UNIVERSIDAD NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO

## RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA Y ALIMENTICIA EN CHILE 2016.

PSYCHOSOCIAL RISKS IN WORKERS OF AN AGRICULTURAL AND FOOD COMPANY IN CHILE 2016.

Moreno Angie, Ibañez Milciades, Varona Marcela

### RESUMEN

**INTRODUCCION:** Los riesgos psicosociales en los últimos años han venido tomando importancia debido a que están íntimamente relacionados con el desarrollo de enfermedades producidas por el estrés tanto en la población general como en la comunidad trabajadora. De esta manera los riesgos psicosociales se convierten en un foco de interés cuando de prevención en el trabajo se trata.

**OBJETIVO:** Identificar los factores de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa agrícola y alimenticia ubicada en Chile en el año 2016.

**MÉTODOS:** Se llevó a cabo un estudio de corte transversal con datos secundarios procedentes de 194 trabajadores. Se incluyeron variables socio-demográficas, laborales y las relacionadas con el riesgo psicosocial. Como instrumento se utilizó el cuestionario **ISTAS 21**, que permite la evaluación y prevención de dicho riesgo, mide las dimensiones de la exposición psicosocial y de la salud, el estrés y la satisfacción. En el análisis descriptivo en las variables *cuantitativas* se calcularon las medidas de tendencia central media, mediana y medidas de dispersión como rango y desviación estándar. En las *cualitativas* se calculó la frecuencia absoluta y porcentaje, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22.

**RESULTADOS:** El mínimo de edad fue de 25 y el máximo de 55 años. Los grupos etarios predominantes fueron entre 25-30 años y 36-45 años. Se observó que la mayoría de los miembros de esta organización estuvo conformada por hombres. El nivel **alto** de riesgo psicosocial percibido por los trabajadores por porcentaje en tres de las cinco dimensiones se registró de la siguiente manera: *Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (48.5%); apoyo social y calidad de liderazgo (52.0%) y doble presencia (52.6%)*. Las subdimensiones que más se vieron afectadas por el riesgo alto fueron: influencia en el trabajo (69.4%); control sobre el tiempo de trabajo (53.1%); posibilidades de desarrollo en el trabajo (50.0%); claridad de rol (66.8%); calidad de la relación con superiores (52.6%), compañeros (48.8%) y carga de tareas domésticas (50.0%).

**CONCLUSIONES:** El nivel de riesgo psicosocial percibido por los trabajadores fue de **Riesgo Alto** en tres de las cinco dimensiones del cuestionario SUSESO ISTAS-21 (dimensión *Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; apoyo social y calidad de liderazgo y doble presencia*). A partir de estos hallazgos se concluye que si hay presencia importante de situaciones desfavorables para la salud mental de los trabajadores y un riesgo psicosocial alto que es necesario enfrentar a través de la implementación de estrategias encaminadas a reducir el riesgo en las subdimensiones que más alto riesgo presentaron.

**Palabras clave:** Riesgo psicosocial, trabajadores, agricultura, estrés laboral.

---

## **ABSTRACT.**

**INTRODUCTION:** Psychosocial risks in recent years have become important because they are closely related to the development of diseases caused by stress in both the general population and the working community. In this way the psychosocial risks become a focus of interest when prevention at work is treated.

**OBJECTIVE:** To identify the psychosocial risk factors to which the workers of an agricultural and food company located in Chile in the year 2016 are exposed.

**METHODS:** A cross-sectional study was carried out with secondary data from 194 workers. Socio-demographic, labor and psychosocial risk variables were included. As an instrument, the ISTAS 21 questionnaire was used, which allows the evaluation and prevention of this risk, measures the dimensions of psychosocial exposure and health, stress and satisfaction. In the descriptive analysis in the quantitative variables were calculated the mean central tendency, median and dispersion measures as range and standard deviation. In the qualitative ones the absolute frequency and percentage were calculated, the statistical program SPSS version 22 was used. **RESULTS:** The minimum age was 25 and the maximum age was 55 years. The predominant age groups were between 25-30 years and 36-45 years. It was noted that the majority of the members of this organization were men. The high level of psychosocial risk perceived by workers by percentage in three of the five dimensions was recorded as follows: Active work and development possibilities (48.5%); Social support and leadership quality (52.0%) and double presence (52.6%). The sub-dimensions that were most affected by the high risk were: influence on work (69.4%); Control over working time (53.1%); Possibilities of development in the work (50.0%); Role clarity (66.8%); Quality of the relationship with superiors (52.6%), companions (48.8%) and household tasks (50.0%).

**CONCLUSIONS:** The level of psychosocial risk perceived by workers was high risk in three of the five dimensions of the SUSESO ISTAS-21 questionnaire (active work dimension and development possibilities, social support and quality of leadership and double presence). Based on these findings, it is concluded that if there is a significant presence of unfavorable situations for workers' mental health and a high psychosocial risk that must be faced through the implementation of strategies aimed at reducing the risk in the sub-dimensions that higher risk Presented

**Key words:** Psychosocial risk, workers, agriculture, work stress.

---

## Introducción.

Los riesgos psicosociales en los últimos años han venido tomando importancia debido a que están íntimamente relacionados con el desarrollo de enfermedades producidas por el estrés tanto en la población general como en la comunidad trabajadora. De esta manera los riesgos psicosociales se convierten en un foco de interés cuando de prevención en el trabajo se trata. En este contexto se observa que hay una necesidad creciente en la investigación de los *factores psicosociales*, que según la OIT/OMS en 1984, son “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (1).

Existen estudios en diversos países donde se ha investigado sobre la presencia de los riesgos psicosociales en población trabajadora. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) en octubre de 2014, publicó un informe detallado de los estudios realizados en riesgo psicosocial en la mayoría de países de este continente. Dentro de las conclusiones importantes se encuentra que el 25 % de los trabajadores manifiestan que experimentan estrés relacionado con el trabajo durante la mayor parte su tiempo de trabajo; también que las condiciones de trabajo de diferentes grupos de trabajadores difieren según el sector; en cuanto a diferencias de género que no dependen necesariamente del sector, por ejemplo, los hombres trabajan más horas o las mujeres se encuentran con más dificultades en el desarrollo de su carrera profesional. (2, 3,4,5,6,7,8,9).

Según un estudio realizado en Chile 292 trabajadores de una empresa hidroeléctrica fueron estudiados con el cuestionario ISTAS 21, en el año 2015. Los resultados encontrados indican que respecto a los niveles de riesgos psicosociales de 5 dimensiones del cuestionario ISTAS 21 es posible identificar, que la dimensión doble presencia es aquella en el nivel más alto de riesgo (44%), luego la dimensión apoyo social y compensaciones, las dimensiones exigencias psicológicas y trabajo activo presentan en un 32,2 % y 31,5% respectivamente. Igualmente se ha tratado de identificar la posible existencia de asociaciones significativas entre las características sociodemográficas y las variables estudiadas encontrando a través de la prueba U de Mann Whitney, que sólo la dimensión doble presencia, presenta diferencias significativas según sexo ( $p < 0,022$ ) mostrando el grupo de mujeres una mayor exigencia en esta dimensión. (10).

Otro estudio publicado en ese mismo año, caracterizó la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en trabajadoras agrícolas de la zona central de Chile, 106 trabajadoras de una empresa comercializadora y exportadora de frutas fueron evaluadas, se empleó el cuestionario SUSESO ISTAS-21. Los resultados de la investigación mostraron que el nivel de riesgo psicosocial fué alto en dos dimensiones (doble presencia, y trabajo activo y posibilidades de desarrollo) y un riesgo medio en las demás. La percepción de factores de riesgo psicosocial se asoció a la presencia de estos con la satisfacción laboral en tres dimensiones: trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo y compensaciones (11).

Para este estudio se tomó como referencia la definición de riesgos psicosociales, propuesta por Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) quienes definen que: Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Esta misma agencia demostró que aproximadamente la mitad de los trabajadores consideran que el problema del estrés relacionado con el trabajo es común en su propio entorno laboral. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores con periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos (12).

Es importante estudiar esta población de trabajadores debido a que en los últimos dos años el cuestionario ISTAS 21 fué aplicado en versión corta y arrojó los mismos resultados, por consiguiente, la mutual de seguros para el trabajador de ese país recomendó aplicar un estudio más completo a través de la versión larga. Además el área de seguridad y salud en el trabajo en los últimos 12 meses recibió licencias médicas y ausencias en un 18% de los trabajadores por causas como: enfermedades gastrointestinales, dolores lumbares y de miembros superiores, resfriados y cefaleas. Al no ejecutar el análisis a profundidad del ISTAS 21 el problema puede mimetizarse en otras problemáticas y de esta manera desviar la prevención de las enfermedades psicosociales, agudizar los efectos en la salud, aumentar el absentismo y por consiguiente una disminución de la productividad. En cambio al llevar a cabo esta pregunta de investigación se contribuye a la prevención de enfermedades causadas por el riesgo psicosocial en esta población, se fortalece la existencia de evidencia actualizada sobre el diagnóstico de enfermedades psicosociales y finalmente se informa sobre las recomendaciones pertinentes de la prevención y tratamiento ante el departamento de salud ocupacional de la organización.

Por este motivo es indispensable la evaluación de los riesgos psicosociales, que debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir a las características de la organización del trabajo y no a las características de las personas. Una metodología frecuentemente usada es el CoPsoQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Ocupacional de Dinamarca, el cuestionario ha sido adaptado y ampliamente utilizado en varios países bajo el nombre de ISTAS-21(13).

## **Material y Métodos.**

Se realizó un estudio de corte transversal con 194 trabajadores en una empresa agrícola y alimenticia en el año 2016, se aplicó el cuestionario **ISTAS 21** el cual permite la evaluación y prevención de dicho riesgo, este mide las dimensiones de la exposición psicosocial y de la salud, el estrés y la satisfacción. Los criterios inclusión fueron: Trabajadores con un contrato oficial, trabajadores que voluntariamente participaron y los criterios de exclusión fueron: registros con toda la información incompleta en las preguntas demográficas, ocupacionales y de factores psicosociales.

Las variables estudiadas fueron de tipo sociodemográfico (sexo, edad), ocupacional (horario, jornada laboral, antigüedad) y psicosocial (5 dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia).

El cuestionario Ista 21 incluye 5 dimensiones psicosociales: exigencias psicológicas (relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo), influencia y desarrollo de habilidades (tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo), apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores.), compensaciones (se refiere al respeto y reconocimiento, al apoyo adecuado y al trato justo) y doble presencia (demandas en el trabajo y las tareas domésticas). Se calculan 3 tipos de resultados: las puntuaciones, la prevalencia de la exposición y la distribución de frecuencias de las respuestas, la puntuación expresa la mediana para cada una de las 21 dimensiones psicosociales (estandarizada de 0 a 100) en el centro de trabajo (o unidad menor) objeto de evaluación, así mismo se presentan las prevalencias de exposición para cada factor de riesgo y unidad de análisis. Existen 3 niveles de exposición: Alto (desfavorable para la salud); medio (nivel de exposición intermedio); y bajo (nivel de exposición más favorable para la salud), los porcentajes se obtienen aplicando los puntos de corte de cada una de las dimensiones (por terciles poblacionales) <sup>(14)</sup>

**Procedimiento.** La información se recolectó a través de una compañía privada que presta servicios a nivel Nacional especializada en riesgo psicosocial quien se encargó de aplicar el Cuestionario. Con anticipación la empresa difundió la convocatoria de recolección a través de carteleras y verbalmente a los jefes inmediatos de las áreas. Posteriormente en los días de la actividad, se aplicó el cuestionario por grupos y por áreas de trabajo. Se realizó una breve introducción verbal sobre el contenido y objetivos del estudio, se suministró a cada participante un consentimiento informado junto a un cuadernillo con el instrumento, informándoles que las respuestas son anónimas. El tiempo estimado para completarlo fue de 45 minutos en el lugar de trabajo, toda la actividad fue supervisada por la firma contratada para la recolección y finalmente la tabulación de la información que tomó cerca de 4 días.

**Análisis estadístico.** Para el análisis estadístico se utilizó el SPSS versión 22. El análisis descriptivo en las variables *cuantitativas* incluyó el cálculo de las medidas de tendencia central media, mediana y medidas de dispersión como rango y desviación estándar. En las *cualitativas* se calcularon las frecuencias absolutas y porcentajes. Para evaluar la relación entre variables sociodemográficas y ocupacionales con los factores psicosociales de riesgo laboral, se utilizó la prueba ji-cuadrado de independencia de Pearson y pruebas exactas de razón de verosimilitudes y Fisher (valores esperados < 5). Las pruebas estadísticas se evaluaron con un nivel de significancia del 5% ( $p < 0.05$ ) <sup>(15)</sup>.

**Consideraciones éticas.** Para esta investigación se tienen en cuenta los principios declarados en Helsinki desde 1964. Adicionalmente este estudio contó con la previa autorización de la Empresa y se tuvieron en cuenta los aspectos éticos que están descritos en la Resolución 8430 en la que se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Debido a que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, la clasificación que se lleva a cabo en la investigación es sin riesgo, ya que se utilizó una base de datos <sup>(16)</sup>.

## Resultados.

Según las características demográficas, el mínimo de edad fue de 25 y el máximo 55 años respectivamente. Los grupos etarios predominantes fueron entre 26-35 años y 36-45 años. Se observó que la mayoría de los miembros de esta organización estuvo conformada por hombres. En cuanto a las características ocupacionales, se observó que la mayoría de los trabajadores asistió en el horario de la mañana mientras que un bajo porcentaje asistió en la tarde, gran parte del personal tiene un horario completo, en segundo lugar se ubica el que no está sujeto cumplimiento y en tercer lugar se encontraron los que asisten por tiempo parcial, la mayoría de trabajadores posee contrato indefinido (**tabla 1**).

Variables	Características	Número	%
Género	Masculino	159	81.1
	Femenino	24	12.2
Grupo etáreo	< 26 años	11	5.9
	26 a 35 años	63	34.1
	36 a 45 años	78	42.2
	46 a 49 años	28	15.1
	> 55 años	5	2.7
Jornada	Jornada Mañana	84	42.9
	Jornada Tarde	12	6.1
Contrato	Contrato indefinido	188	95.9
	Contrato temporal	8	4.1
Antigüedad	De 0 hasta 6 meses	8	4.1
	Más de 6 meses y hasta 2 años	18	9.2
	Más de 2 años y hasta 5 años	33	16.9
	Más de 5 años y hasta de 10 años	43	22.1
	Más de 10 años	93	47.7
Tiempo laboral	Tiempo parcial	11	5.6
	Tiempo completo	153	78.1
	No sujeto a Cumplimiento de horario	31	15.8

**Tabla 1.** Características sociodemográficas y ocupacionales en trabajadores de una empresa agrícola y alimenticia en Chile, 2016.

### **Riesgo Psicosocial:**

El nivel de riesgo psicosocial percibido por los trabajadores fue de **Riesgo Alto** en tres de las cinco dimensiones del cuestionario SUSESO ISTAS-21 (dimensión *Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; apoyo social y calidad de liderazgo y doble presencia*). Las demás dimensiones como *exigencias psicosociales y compensaciones* fueron clasificadas con **riesgo bajo**. Dentro de las subdimensiones de cada una de estas, los hallazgos por dimensión se presentan en la tabla 2 y se encontraron de la siguiente forma:

*Exigencias Psicológicas:* En términos generales la mayoría de trabajadores obtuvo un **riesgo bajo**. Esta dimensión incluye exigencias psicológicas cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones y sensoriales. De los porcentajes más elevados para el riesgo alto se encontró que varios de los trabajadores percibieron riesgo alto en exigencias emocionales (46,9%), algunos manifestaron riesgo medio en exigencias cuantitativas (42,3%), y otros riesgo bajo en exigencias cognitivas (39,8%). (**Tabla 2**)

*Trabajo activo y posibilidades de desarrollo:* Es la primera dimensión que se clasificó como de **riesgo alto**, casi la mitad de los trabajadores manifestaron estar en este riesgo. El 48,5 % de los trabajadores percibieron un factor de riesgo alto para las 3 primeras subdimensiones (influencia, control sobre el tiempo de trabajo, posibilidades de desarrollo en el trabajo).

*Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo:* Es la segunda dimensión que se clasificó como de **riesgo alto**, la mayor parte de ellos consideró (52.0%) que existe un escaso o nulo apoyo de compañeras, compañeros y jefes para recibir algún tipo de ayuda, igualmente que no hay una claridad de rol y objetivos de su cargo. En esta subdimensión también manifestaron falencias en la calidad de liderazgo y en la relación con compañeros de trabajo. De igual manera la relación con los superiores no es una fortaleza en el acompañamiento de sus funciones.

*Compensaciones:* Esta fue la única dimensión que obtuvo una distribución similar entre los riesgos alto, medio y bajo. Dentro de las subdimensiones, sólo la estima se percibió con alto riesgo, las demás subdimensiones (inseguridad respecto al contrato de trabajo e inseguridad respecto a las características del trabajo) se clasificaron como riesgo medio.

*Doble presencia:* Es la tercera de cinco dimensiones que se consideró afectada en la salud psicosocial como de **riesgo alto**. La mayoría de trabajadores (52.6%) percibió que hay estrés entre las exigencias laborales y la vida familiar. Las subdimensiones: preocupación por tareas domésticas y carga de tareas domésticas fueron las más afectadas por el **riesgo alto** en los trabajadores.

<b>Dimensiones-subdimensiones</b>	<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>
	<b>% (n)</b>	<b>% (n)</b>	<b>% (n)</b>
<b>Exigencias Psicológicas</b>	<b>40,3(79)</b>	<b>33,7(66)</b>	<b>26,0(51)</b>
Exigencias cuantitativas	34,2 (67)	42,3(83)	23,5(46)
Exigencias cognitivas	39,8(78)	38,8(76)	21,4(42)
Exigencias emocionales	15,8(31)	37,2(73)	46,9(92)
Exigencias de esconder emociones	24,5(48)	31,6(62)	43,9(86)
Exigencias sensoriales	26,5 (52)	37,2(73)	36,2(71)
<b>Trabajo activo y posibilidades de desarrollo</b>	<b>24,0(47)</b>	<b>27,6(54)</b>	<b>48,5(95)</b>
Influencia en el trabajo	13,8(27)	16,8(33)	69,4(136)
Control sobre el tiempo de trabajo	14,3(28)	32,7(64)	53,1(104)
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	20,4(40)	29,6(58)	50,0 (98)
Sentido del trabajo	30,6(60)	33,2(65)	36,2(71)
Integración en la empresa	23,0(45)	44,4(87)	32,7(64)
<b>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</b>	<b>17,9(35)</b>	<b>30,1(59)</b>	<b>52,0(102)</b>
Claridad de rol	10,2(20)	23,0(45)	66,8(131)
Conflicto de rol	17,9(35)	48,5(95)	33,7(66)
Calidad de liderazgo	15,8(31)	35,7(70)	48,5(95)
Calidad de la relación con superiores	17,3(34)	30,1(59)	52,6(103)
Calidad de la relación con compañeros de trabajo	16,3(32)	35,7(70)	48,0(94)
<b>Compensaciones</b>	<b>29,6(58)</b>	<b>37,2(73)</b>	<b>33,2(65)</b>
Estima	11,7(23)	29,1(57)	59,2(116)
Inseguridad respecto del contrato de trabajo	36,2(71)	39,3(77)	24,5(48)
Inseguridad respecto de las características del trabajo	27,0(53)	41,3(81)	31,6(62)
<b>Doble presencia</b>	<b>19,9(39)</b>	<b>27,6(54)</b>	<b>52,6(103)</b>
Preocupación por tareas domésticas	23,5(46)	34,2(67)	42,3(83)
Carga de tareas domésticas	19,9(39)	30,1(59)	50,0(98)

**Tabla 2.** Percepción de dimensiones y subdimensiones de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa agrícola y alimenticia en Chile, 2016.



### ***Relación variables sociodemográficas- ocupacionales y el Riesgo Psicosocial***

Se identificó la existencia de asociaciones significativas entre las características sociodemográficas, ocupacionales y las variables de riesgo psicosocial. Con respecto al **género**, en las primeras cuatro dimensiones no existió asociación entre los diferentes riesgos y los hombres y las mujeres. En cambio en la dimensión de **dobles presencia** si hubo una asociación para las mujeres, siendo el riesgo más alto para ellas que para los hombres. En relación a los **grupos etáreos** los trabajadores que tenían menos de 26 (72,70%) y los de 26 a 35 años (52,40%) fueron quienes más tuvieron riesgo alto, en las dimensiones de **trabajo activo y posibilidades de desarrollo** y para la dimensión de **dobles presencia**, hubo mayor riesgo para las edades entre 26 y 45 años (**Tabla 3**).

Según los **horarios de trabajo** el diurno (mañana y tarde), fijo mañana y fijo tarde existió mayor riesgo alto entre estos turnos para las dimensiones de **trabajo activo y posibilidades de desarrollo; apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, y la dimensión de la dobles presencia**. Según la **jornada laboral**, es decir la asistencia por días de la semana, el turno en donde se identificó que el **trabajo activo y posibilidades de desarrollo, el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y la dobles presencia** si hubo asociación entre el alto riesgo y las jornadas: lunes a viernes, lunes a sábado y sólo fines de semana. En el caso de la **antigüedad** se evidenció que los trabajadores que han estado vinculados entre: 0 a 6 meses; 6 meses a 2 años y 2 años a 5 años, presentaron un alto riesgo para las dimensiones de **trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y dobles presencia**, en **compensaciones**, sólo existió asociación en alto riesgo para los trabajadores que tenían entre 0-6 meses de antigüedad (**Tabla 4**).

		Doble presencia			Prueba Exacta de Fisher
GENERO		BAJO	MEDIO	ALTO	
Hombres		22,60%	29,60%	47,80%	0,004
Mujeres		4,20%	12,50%	83,30%	
		Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo			0,119
EDAD		BAJO	MEDIO	ALTO	
<26 años		9,10%	18,20%	72,70%	
26-35 años		22,20%	25,40%	52,40%	
		Doble presencia			0,071
EDAD		BAJO	MEDIO	ALTO	
26-35 años		19,00%	25,40%	55,60%	
36-45 años		17,90%	21,80%	60,30%	
		Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo			0,000
HORARIOS		BAJO	MEDIO	ALTO	
Diurno		0,00%	0,00%	100,00%	
Fijo Mañana		10,00%	20,00%	70,00%	
Fijo tarde		16,00%	30,70%	53,30%	
		Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo			0,000
HORARIOS		BAJO	MEDIO	ALTO	
Diurno		0,00%	0,00%	100,00%	
Fijo Mañana		3,30%	20,00%	76,70%	
Fijo tarde		12,00%	33,30%	54,70%	
		Doble presencia			0,000
HORARIOS		BAJO	MEDIO	ALTO	
Diurno		0,00%	0,00%	100,00%	
Fijo Mañana		6,70%	10,00%	83,30%	
Fijo tarde		17,30%	22,70%	60,00%	

Tabla 3. Percepción de dimensiones por género, edad y horarios. Chile, 2016.

Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo				
JORNADA LABORAL	BAJO	MEDIO	ALTO	Prueba Exacta de Fisher
Lunes a viernes	0,00%	0,00%	100,00%	0,062
Lunes a sábado	15,60%	25,00%	59,40%	
Fines de semana y festivos	18,30%	31,70%	50,00%	
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo				
JORNADA LABORAL	BAJO	MEDIO	ALTO	0,001
Lunes a viernes	0,00%	0,00%	100,00%	
Lunes a sábado	3,10%	25,00%	71,90%	
Fines de semana y festivos	13,40%	34,10%	52,40%	
Doble Presencia				
JORNADA LABORAL	BAJO	MEDIO	ALTO	0,000
Lunes a viernes	0,00%	0,00%	100,00%	
Lunes a sábado	3,10%	9,40%	87,50%	
Fines de semana y festivos	18,30%	29,30%	52,40%	
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo a				
ANTIGUEDAD	BAJO	MEDIO	ALTO	0,000
0-6 Meses	0,00%	0,00%	100,00%	
6Meses-2 años	0,00%	16,70%	83,30%	
2-5 años	7,50%	26,40%	66,00%	
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo				
ANTIGUEDAD	BAJO	MEDIO	ALTO	0,000
0-6 Meses	0,00%	0,00%	100,00%	
6Meses-2 años	0,00%	33,30%	66,70%	
2-5 años	0,00%	28,30%	71,70%	
Doble Presencia				
ANTIGUEDAD	BAJO	MEDIO	ALTO	0,002
0-6 Meses	0,00%	0,00%	100,00%	
6Meses-2 años	11,10%	22,20%	66,70%	
2-5 años	5,70%	24,50%	69,80%	

Tabla 4. Percepción de dimensiones por jornada laboral y antigüedad. Chile, 2016.

## Discusión

Los factores de riesgo psicosocial encontrados en 194 trabajadores del sector de agrícola-alimenticio en Chile según los resultados de las 5 dimensiones del cuestionario versión completa ISTAS 21, se mostraron de la siguiente forma: Las *exigencias psicológicas y compensaciones* se encontraron en un **riesgo bajo** de exposición, mientras que *trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y doble presencia* fueron establecidos en **riesgo alto** de exposición, es decir que los trabajadores en estos factores están expuestos a la situación más desfavorable para la salud.

En la primera dimensión afectada por el riesgo alto, sobre *trabajo activo y posibilidades de desarrollo*, se pudo evidenciar que una gran parte de los trabajadores de la empresa percibe que no posee un margen de decisión y autonomía suficientes con respecto al contenido de su labor y por lo tanto las posibilidades de desarrollo se encuentran limitadas, a la vez manifestaron que muy pocas veces su trabajo les permite aprender cosas nuevas o aplicar sus conocimientos, por consiguiente es claro que el desarrollo está limitado. Una serie de investigaciones han demostrado que una baja influencia en el trabajo aumenta el riesgo de diversas enfermedades (cardiovasculares, psicosomáticas, trastornos musculo-esqueléticos, de salud mental entre otras) (17, 18,19).

Según el modelo Demanda- control (9), el componente esencial del modelo que más se encuentra afectado en este caso es el control, debido a que en este grupo de trabajadores las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo son escasas. En la Encuesta Nacional de condiciones de salud y trabajo en España (2000) alrededor de 1/3 de los trabajadores europeos no dispone de control (no pueden elegir) sobre el orden en que ejecutan sus tareas, su ritmo de trabajo, o sus métodos de trabajo, esto coincide con la percepción de los trabajadores estudiados.

Por su parte, los altos niveles de riesgo encontrados en la dimensión *Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo*, se reconoció que no existe una adecuada claridad de rol y relaciones con jefes y compañeros. Es importante optimizar esta dimensión debido a que el apoyo social parece tener un sólido efecto protector en la salud mental y el absentismo de corta duración derivado de esta causa, lo que tiene claras implicaciones para la dirección y organización del trabajo: dedicar atención al apoyo que los supervisores prestan a los trabajadores probablemente mejora la salud mental y reduce los índices de absentismo por enfermedad, y por tanto conduciría a un aumento general de la productividad (20).

Adicionalmente Johnson y Hall complementaron el modelo Demanda-control con el apoyo social, defendiendo que un óptimo apoyo influenciaría positivamente sobre el efecto de la alta tensión, por lo tanto el riesgo de la alta tensión se encontró en este grupo aumentado por un bajo apoyo social, lógicamente que un apoyo social escaso, una poca claridad de rol y liderazgo son factores negativos que afectan la salud mental del trabajador. En estas condiciones el apoyo social no cumple su objetivo sobre aumentar la habilidad para enfrentar una situación de estrés continuo, por lo que resulta que este amortiguador del efecto del estrés en la salud no es el fuerte de este grupo de trabajadores. El apoyo social está compuesto por cuatro factores: orientación

directiva, ayuda no directiva, interacción social positiva y ayuda tangible (Barrera y Ainlay, 1983), por lo tanto, si las relaciones interpersonales entre los compañeros, y entre los subordinados y los jefes no son óptimas estas pueden influir sustancialmente en los cambios de la organización y el clima laboral. (21)

Una última dimensión afectada por el riesgo alto constató que la *Doble presencia* se asoció negativamente por las preocupaciones domésticas porque tienen un importante peso como factor estresante en más de la mitad de los trabajadores, como era de esperarse a nivel de género las mujeres mantuvieron un mayor riesgo con respecto a los hombres. Estos resultados concuerdan con esta dimensión y los encontrados con un estudio (12) realizado en ese país por Palomo y Bastías. Y otro planteado por Carosio (13) en el sentido de que el género femenino enfrenta más preocupaciones y cargas domésticas que los hombres, lo que predispone más a las mujeres a un desgaste mayor en la vida laboral.

En la relación entre las variables del estudio: Factores de riesgo psicosocial, variables sociodemográficas y ocupacionales y sus respectivas dimensiones, se pudo observar que si hay relación entre estas y el alto riesgo, lo que hace concluir que en la organización existen importantes problemas de clima laboral y en consecuencia esta muestra de trabajadores están expuestos al daño tanto en su salud física como psicológica.

Una limitación del estudio es la distribución por sexos, estando casi en su totalidad conformada por hombres. Además, no fue posible identificar los cargos de los trabajadores, debido a que una buena parte decidió no responder esta pregunta. Se sugiere para futuras investigaciones, abordar el análisis con los cargos y sectores, correlacionar con otros indicadores de salud ocupacional como ergonomía y condiciones de salud y seguridad laboral. Por último, sería interesante comparar los resultados con las sedes de la misma empresas que están en Países de Europa e indagar, por ejemplo, similitudes y diferencias.

## CONCLUSION

El nivel de riesgo psicosocial percibido por los trabajadores fue de **Riesgo Alto** en tres de las cinco dimensiones del cuestionario SUSES ISTAS-21 (dimensión *Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; apoyo social y calidad de liderazgo y doble presencia*). Los trabajadores percibieron que su salud mental está afectada por la influencia en el trabajo, control sobre el tiempo, posibilidades de desarrollo, claridad de rol, calidad de la relación con superiores- compañeros y finalmente carga de tareas domésticas. A partir de estos hallazgos se concluye que si hay presencia importante de situaciones desfavorables para la salud mental de los trabajadores y un riesgo psicosocial alto que es necesario enfrentar a través de la implementación de estrategias encaminadas a reducir el riesgo en las subdimensiones que más alto riesgo presentaron.

Debido a estos hallazgos, resulta relevante un trabajo de intervención a nivel organizacional, para cada una de las dimensiones consideradas de alto riesgo:  
(22)

- *Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo:* Promover un trabajo más activo en donde se tenga en cuenta los conocimientos previos del trabajador, se le informe la importancia del rol que desempeña en sus tareas, y se brinde unas mayores posibilidades de adquirir autonomía en el trabajo especialmente en los grupos etarios más jóvenes. Para actuar sobre las bajas posibilidades de desarrollo se plantea que exista rotación de puestos de trabajo con contenidos más complejos y/o mecanismos de participación directa de los y las trabajadores.
- *Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo:* Para un mejor apoyo entre compañeros y superiores se sugiere propiciar trabajos que requieran cooperación, esto facilitará la relación social y el trabajo en equipo. Evitando también los puestos de trabajo aislados, así como también realizar actividades de integración entre compañeros como propiciar comidas para compartir juntos, salidas grupales en tiempos de descanso.
- *Doble presencia:* Considerar que las personas que realizan trabajos de cuidado en casa puedan trabajar mensualmente algunas horas menos en un par de días al mes, adicionalmente que el tema de vacaciones siempre que sea posible, sean a decisión del trabajador. Finalmente establecer programas o incentivos de mayor flexibilidad de horarios para el grupo de mujeres, entre otras, de modo de evitar consecuencias organizacionales y de salud en estos grupos ocupacionales.

## Bibliografía.

1. INSHT. Factores psicosociales: metodología de evaluación. consultado el : 02/11/2016. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
2. Eurofound and EU-OSHA (2014), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg. consultado el : 07/10/2016. Disponible en: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1443en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1443en_0.pdf)
3. Nuebling et al. The Gutenberg Health Study: measuring psychosocial factors at work and predicting health and work-related outcomes with the ERI and the COPSOQ questionnaire. BMC Public Health 2013;13:538, consultado el : 09/10/2016. Disponible en: [http://download.springer.com/static/pdf/988/art%253A10.1186%252F1471-2458-13-538.pdf?originUrl=http%3A%2F%2Fbmcpublihealth.biomedcentral.com%2Farticle%2F10.1186%2F1471-2458-13-538&token2=exp=1476055163~acl=%2Fstatic%2Fpdf%2F988%2Fart%25253A10.1186%25252F1471-2458-13-538.pdf\\*~hmac=f6c9c656a1fb3600a153d7a1842c7e76df3583dbe3f8d1e11813a5f4631ab7c8](http://download.springer.com/static/pdf/988/art%253A10.1186%252F1471-2458-13-538.pdf?originUrl=http%3A%2F%2Fbmcpublihealth.biomedcentral.com%2Farticle%2F10.1186%2F1471-2458-13-538&token2=exp=1476055163~acl=%2Fstatic%2Fpdf%2F988%2Fart%25253A10.1186%25252F1471-2458-13-538.pdf*~hmac=f6c9c656a1fb3600a153d7a1842c7e76df3583dbe3f8d1e11813a5f4631ab7c8)
4. Fernandes Cláudia, Pereira Anabela. Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. Rev. Saúde Pública [Internet]. 2016 [cited 2016 Oct 09] ; 50: 24. Available from: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-89102016000100502&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102016000100502&lng=en). Epub May 24, 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S1518-8787-2016050006129>.
5. Moncada, S., Pejtersen, J. H., Navarro, A., Llorens, C., Burr, H., Hasle, P., & Bjorner, J. B. Psychosocial work environment and its association with socioeconomic status. A comparison of Spain and Denmark. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3 suppl), 137-148. [Internet]. (2010). [cited 2016 Oct 10] ; 50: 24. Available from: [http://sjp.sagepub.com/content/38/3\\_suppl/137.long](http://sjp.sagepub.com/content/38/3_suppl/137.long)
6. Australian human rights commisom . *Workers with Mental Illness: a Practical Guide for Managers* [Internet]. 2010 [cited 2016 Oct 10] ; 24. Available from: <https://www.humanrights.gov.au/publications/2010-workers-mental-illness-practical-guide-managers/1-mental-health-workplace#fn5>
7. LEE, Bum-Joon et al. "Psychosocial Factors and Psychological Well-Being: A Study from a Nationally Representative Sample of Korean Workers." *Industrial Health* 54.3 (2016): 237–245. PMC. Web. 9 Oct. 2016. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4939870/pdf/indhealth-54-237.pdf>
8. Padilla Ortiz Mario Arnulfo. Estrés laboral y su relación con el cumplimiento de objetivos en una empresa de maquinaria agrícola consultado el : 10/10/2016 Disponible en: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/2511/1/RI001829.pdf>
9. Eurofound and EU-OSHA (2014), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg. consultado el : 07/10/2016. Disponible en: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1443en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1443en_0.pdf)
10. Güilgüiruca Retamal Marjory, Meza Godoy Karina, Góngora Cabrera Rodolfo, Moya Cañas Cristóbal. Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2015 Mar [citado 2016 Oct 11] ; 61(238) : 57-67. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2015001100006&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015001100006&lng=es).
11. Palomo-Vélez Gonzalo, Carrasco Jairo, Bastías Álvaro, Méndez María Doris, Jiménez Andrés. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Publica* [Internet]. 2015 May [cited 2016 Oct 09] ; 37(4-5) : 301-307. Available from: [http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1020-49892015000400017&lng=en](http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1020-49892015000400017&lng=en)
12. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
13. NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales consultado el: 02/11/2016 Disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_703.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf)
14. Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor* 2005; 8: 18-29
15. MANTEROLA, CARLOS; PINEDA, VIVIANA. El valor de " p" y la " significación estadística": Aspectos generales y su valor en la práctica clínica. *Revista chilena de cirugía*, 2008, vol. 60, no 1, p. 86-89.)
16. MINISTERIO DE SALUD DE COLOMBIA 1993. consultado el : 06/12/2016 Disponible en: [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/RESOLUCION%208430%20DE%201993.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCION%208430%20DE%201993.pdf)
17. Kristensen TS, Borg V, Hannerz H. Socioeconomic status and psychosocial work environment. Results from a national Danish study. *Scan J Public Health* 2002; Suppl 59:41-8
18. PETER, R.; SIEGRIST, J. (1997). Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers: General or specific sociological explanation? *Social Science and Medicine*. 45(7):1111-20
19. SIEGRIST, J.; PETER, R.; JUNGE, A.; CREMER, P.; SEIDEL, D. (1990). Low status control: high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social Science and Medicine*. 31(10):1127-1134
20. Güilgüiruca Retamal Marjory, Meza Godoy Karina, Góngora Cabrera Rodolfo, Moya Cañas Cristóbal. Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2015 Mar [citado 2016 Oct 11] ; 61(238) : 57-67. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2015001100006&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015001100006&lng=es)
21. Carosio A. El trabajo de las mujeres: desigualdad, invisibilidad y explotación. *Rev Venez Estud Mujer*. 2010;15(35):7-13. Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-37012010000200001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-37012010000200001&script=sci_arttext) Consultado: el 7 de Octubre de 2016.
22. COPSOQ , ISTAS 21. MANUAL DEL MÉTODO ISTAS . consultado el : 07/11/2016. Disponible en: [http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

