

Revista Internacional de **PIENSO** en Latinoamérica

Revista de divulgación cuatrimestral del
Programa de Investigación en Salud Ocupacional, A.C.



Año: 3
Periodo: mayo - agosto 2021
Número: 3

PIENSO en Latinoamérica
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional



PIENSO en Latinoamérica
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

PIENSO en Latinoamérica es constituido como una asociación civil el 11 de septiembre del 2000 en Guadalajara, Jalisco, México; el Programa de Investigación EN Salud Ocupacional (PIENSO,A.C) es una unidad de profesionales que trabajan en equipos interdisciplinarios contribuyendo a generar conocimiento científico en el campo de la Salud Ocupacional, a transmitirlo a través de la formación recursos humanos especializados en la materia, y ponerlos a disposición para individuos, instituciones y empresas (públicas o privadas) para que sirva como información estratégica en la adecuada gestión en políticas de salud, seguridad e higiene en ambientes de trabajo, y que conlleven a la mejora de la salud de los trabajadores en Latinoamérica.

La misión de PIENSO A.C. se constituye por:

- Generar, difundir y aplicar el conocimiento sobre la problemática de la gestión y prevención de riesgos laborales, calidad de vida y salud de los trabajadores en Latinoamérica.
- Ofertar capacitación continua, así como formar especialistas en el ámbito de la gestión e investigación en Salud Ocupacional.
- Ofertar servicios de investigación, asesoría, consultoría, apoyo técnico y de capacitación en materia de gestión de riesgos laborales a organismos sociales, instituciones y empresas en Latinoamérica.

Y dentro de ella se constituye la creación de la REVISTA INTERNACIONAL PIENSO que tiene como objetivo el colaborar en difundir el conocimiento desarrollado en materia de salud ocupacional.

PRESIDENTE

Manuel Pando Moreno

Los conceptos y opiniones expresados en los artículos son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen a nuestra Asociación Civil.

Se autoriza la reproducción citando la fuente.

Índice

Editorial	
Tras años y medio de Pandemia	3
Aída Lucía Fajardo Montiel	
Síndrome de Burnout en el personal de cuidado del centro residencial “Casa Hogar Betania” en la ciudad de Zamora	6
Angie Katherine Saca-Jiménez	
Factores de riesgo psicosociales en el personal de la empresa Aéreo Regional, Periodo 2020, Ecuador	15
Erick David Llumiquinga Triviño Luis Edmundo Sarabia López Dorila Victoria Sarabia Cruz.	
Establecimiento de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del área técnica y administrativa del laboratorio Farmacéutico Lamosan Cía. Ltda. de Quito- Ecuador en el año 2019.	24
Stefanie Johana Cuichan Suárez Dorila Victoria Sarabia Cruz Luis Edmundo Sarabia López	
Factores psicosociales, estrés y fatiga en trabajadores de la industria metal mecánica	35
Manuel Pando Moreno, Tania Elizalde Núñez, Carolina Aranda Beltrán	
Factores de riesgos psicosociales en los servidores y trabajadores del Centro de Salud Guayllabamba.	46
Lucy Belén Flores Santillán Luis Edmundo Sarabia López Dorila Victoria Sarabia Cruz	
Convocatoria	56



Tras año y medio de pandemia,

Aída Lucía Fajardo Montiel



Pareciera que ya todo está dicho sobre la pandemia del COVID-19, ya han pasado algunos meses y poco a poco se vuelve parte de nuestra vida, pero a lo largo de este tiempo ¿Que hemos aprendido?

Poco a poco las rutinas de vida han cambiado de alguna u otra manera, desde las empresas que han modificado sus protocolos para seguir operando, y continuando con los procesos establecidos para producción y servicios cuidando los aspectos de salud, seguridad y medio ambiente, los pequeños negocios que han tenido que padecer del cierre forzado de labores, así como los niños, jóvenes y padres de familia que han tenido que adaptarse hacia los nuevos métodos y formas de la enseñanza académica, ya sea tomando clases virtuales y haciendo uso de tecnologías para continuar con los procesos educativos.

Destaca que la tecnología se ha vuelto una herramienta imprescindible y han sido muchas las horas que hemos estado detrás de las pantallas de ordenadores o cualquier otro dispositivo electrónico que nos ha abierto paso a nuevas modalidades de trabajo, diversión, compras, etc. Y con ello también ha traído riesgos asociados en el desarrollo de nuestras actividades, ergonomía, iluminación, ruido, temperatura y largas jornadas de trabajo se suman al estrés que estamos viviendo.

De alguna u otra forma, gran parte de la vida de la población ha cambiado, incluyendo a aquellas familias que han tenido que enfrentar la lucha con-

tra el COVID-19, ya sea de algún pariente cercano, amigos o conocidos y hasta compañeros de trabajo, que incluso decían no creer que pasara algo con ellos en la pandemia. Todos nos dimos cuenta de lo vulnerables que somos.

Hagamos un breve repaso sobre cómo la crisis en el mundo se desata por la infección viral conocida como coronavirus y las alarmas se encendieron tras las constantes evaluaciones sobre la evolución de los brotes, por parte de la Organización Mundial de la Salud y es el 11 de marzo de 2020, que se declara una pandemia, ya que en ese momento la presencia de brotes se registraba en 114 países con un total de 118,000 casos y 4,291 defunciones.

Ante este escenario, la primera reacción por parte de los países fue el establecimiento de confinamientos y medidas de distanciamiento social, las cuales redujeron de inmediato a las cadenas de producción, así como una modificación en los hábitos de consumo todo esto como consecuencia de los esfuerzos para detener la propagación de contagios. Estas medidas adoptadas, aunque drásticas, ayudaron a disminuir las tasas de nuevas infecciones y muertes, aunque la inminente consecuencia sobre los escenarios económicos no se hizo esperar.

Las afectaciones económicas debido a la interrupción de cadenas de distribución, tuvo impacto sobre los precios de los alimentos y otra clase de insumos básicos, lo cual disminuyó la capacidad adquisitiva de la población y en segundo lugar un

condicionamiento que ocasiona la reducción en la compra de artículos no alimentarios en los hogares, y aunado a esto el estrés laboral y el estrés del día que sufrimos.

En medio de esta terrible crisis, las empresas y los grandes corporativos se han tenido que reinventarse, por un lado, están aquellas que han convertido la crisis en una oportunidad por ejemplo en la fabricación de insumos necesarios para atención de la pandemia, tales como cubrebocas, lentes, carretas, kits de prueba para detección de COVID-19, etc. Hasta aquellas que se han tenido que adaptar a las regulaciones y a diversas medidas emitidas por los gobiernos en cada país para dar cumplimiento a los cierres forzados y a la reanudación de actividades de manera paulatina. Las áreas de salud, seguridad y medio ambiente con Recursos Humanos han enfrentado nuevos retos, ya no solo son aspectos e impactos, peligros y riesgos, ahora también son cadenas de contagio, seguimiento a casos sospechosos y lineamientos para la organización.

Por otro lado y no menos importante que los impactos a nivel mundial ocasionados por las cadenas de producción y asuntos asociados a la economía, David Bueno, Director de la Cátedra de Neuroeducación en la Universidad de Barcelona, indica que la pandemia ha alterado profundamente la cátedra educativa en la mayoría de las escuelas del mundo, según cifras de las Naciones Unidas el COVID-19 ha afectado a casi 1600 millones de estudiantes en el todo el planeta, y en las industrias también las planes de capacitación han tenido modificaciones.

Entre las diversas afectaciones en esta nueva modalidad educativa a distancia, destaca que las consecuencias académicas de estos cambios pueden variar significativamente en función de los ingresos de cada familia, siendo las más afectadas las

clases bajas y medias-bajas. Recordemos que el acceso o limitación a los recursos tecnológicos hacen una gran diferencia en este escenario.

Siguiendo con el ámbito educativo, las consecuencias emocionales en las estudiantes provocadas por las cuarentenas impuestas han tenido efectos negativos sobre los procesos de aprendizaje; la estabilidad emocional se encuentra estrechamente relacionada con el aprendizaje eficiente y otras habilidades como la capacidad de enfrentar retos de manera positiva y el bienestar en general. Los confinamientos pueden afectar el estado emocional, aumentando así los sentimientos de aislamiento, soledad, el estrés y la ansiedad.

Reiterando, el aumento de estrés y la ansiedad es otro de los efectos asociados a la pandemia del COVID-19, dado que el estrés es un estado de tensión resultante de circunstancias adversas o exigentes. En este sentido las causas son el aislamiento social, los sentimientos de soledad, los exámenes electrónicos, la falta de apoyo técnico y otros efectos de la dinámica familiar. El estrés en este caso ha jugado un papel importante sobre el aprendizaje y la memoria de los estudiantes.

No es menos importante mencionar que el personal docente también puede verse afectado de la misma manera, por lo cuál es necesario se aborden técnicas enfocada en afrontar el estrés y prevenir el agotamiento. Adicional a ello es indispensable el mejoramiento en competencias tecnológicas, tanto para su beneficio, como para el beneficio de los estudiantes.

Cómo hemos mencionado al principio del presente documento, cada día nos encontramos más familiarizados con esta nueva normalidad, y en la modificación de comportamientos, hábitos y costumbres, tanto en los ámbitos familiares, laborales y educativos. Adicional a lo anterior, el nivel de emergencia aun se encuentra en parámetros que pueden descender o ascender. Recientemente (Julio 2021), los Centros para

el Control y la Prevención de Enfermedades en los Estados Unidos de América, han publicado la actualización de guías que exponen la necesidad de aumentar los protocolos de prevención para las personas completamente vacunadas, esto como consecuencia de la variante Delta que circula actualmente en algunos países en el mundo.

En julio 2021, la variante Delta COVID-19, había sido detectada en 98 países, convirtiéndose rápidamente en la cepa dominante en algunos países, lo cual coloca a la pandemia en una posición muy peligrosa. Dicha cepa se está esparciendo en países con tasas de vacunación altas y bajas contra el COVID-19, sin embargo, los escenarios en los países con bajas tasas de vacunación han derivado nuevamente en saturación de hospitales.

Adicional a lo anterior, el Comité de Emergencias de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para el COVID-19, expresó su gran preocupación por el hecho de que la pandemia está siendo caracterizada erróneamente como llegada a su fin (OMS, 2021). Cabe destacar que OMS, insta a los gobiernos a ser cautelosos ante la tentación de colocar una tercera dosis de refuerzo en vacunas contra el COVID-19, dado que no existen estudios científicos que sustenten que dicha dosis es necesaria. Sin embargo, el 16 de agosto los laboratorios Pfizer y BioNTech, anuncian el envío de datos iniciales (Fase 1) a la FDA de EE.UU. para respaldar la tercera dosis de refuerzo de la vacuna COVID-19. Sin embargo, el comunicado también advierte sobre los riesgos e incertidumbres inherentes a la investigación y el desarrollo.

Como parte importante de todos los que nos dedicamos al estudio en las áreas de salud, seguridad y medio ambiente, la virtualidad nos ha dejado mucho aprendizaje, aprendimos que podemos seguir trabajando virtualmente, podemos seguir estudiando y preparándonos, infinidad de seminarios y congresos perdieron la presencialidad pero ganamos la oportu-

unidad de seguir compartiendo mejores prácticas y la esperanza de muy pronto poder reunirnos, con esta reflexión final los invito a leer los últimos artículos cuidadosamente seleccionados en esta edición para ustedes.



Síndrome de Burnout en el personal de cuidado del centro residencial “Casa Hogar Betania” en la ciudad de Zamora

Angie Katherine Saca-Jiménez



RESUMEN

En la presente investigación se buscó una relación entre Síndrome de Burnout y Factores psicosociales en una Casa Hogar. La metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. Dentro de este estudio se utilizó dos instrumentos de valoración psicológica: Cuestionario Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario de Factores psicosociales de Silva, aplicados a 28 personas dedicadas al cuidado de personas adultas mayores y personas con discapacidad de género femenino y masculino con una media de edad de 30 años. El análisis de resultados reflejó que la población no presenta alteración de la dimensión de cansancio emocional, el 7.1% presenta alteración de la dimensión de despersonalización y el 21.4% presenta alteración de realización personal. A su vez una exposición a las condiciones 53.6%, carga 67.9%, contenido 25%, exigencias 71.4%, carrera 42.9%, interacción 3.6%, remuneración 21.4%, encontrando asociación de las dimensiones de falta de realización personal y despersonalización, con los factores psicosociales de interacción de trabajo, exigencia laboral y contenido de trabajo.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, personal de cuidado, factores de riesgo psicosociales.

ABSTRACT

In the present investigation was sought a relationship between Burnout Syndrome and psychosocial factors in a home house. The methodology used had a quantitative focus, descriptive and of transversal cut. Inside of this study was used two psychological valuation instruments: Maslach Burnout Inventory questionnaire and Silva's Psychosocial Factors questionnaire, applied to 28 people dedicated to caring older people and disabilities people of genre female and male with a half age of 30 years. The analysis of results reflected that population not present alteration of dimension of emotional tired, the 7.1% presents alteration of the depersonalization dimension and the 21.4% presents alteration of personal realization. at the same time an exposure to conditions 53.6%, load 67.9%, content 25%, demands 71.4%, career 42.9%, interaction 3.6%, summarizing 21.4%, finding an association of the dimensions of lack of personal realization and depersonalization, with the psychosocial factors of work interaction, labor demands and of work content.

key words: Burnout syndrome, personal of care, psychosocial risk factors.

Datos de correspondencia: Angie Katherine Saca Jiménez. Dirección postal: 190101. Número de teléfono: Fijo: 072624101 – celular: +593 962910402. Correo electrónico: angie.kag6@hotmail.com

Introducción

Gil-Monte y Peiro (1997) mencionan que el Síndrome de Burnout (SB) surge como una respuesta ante el estrés laboral crónico en situaciones de falta de estrategias de afrontamiento para manejar situaciones estresoras dentro del ámbito laboral, en el cual se mantiene un comportamiento variante y mediador frente al estrés que la persona percibe y sus consecuencias, con efectos a largo plazo.

El SB se caracteriza por estar compuesto por tres dimensiones las cuales son: Cansancio emocional la cual hace referencia a una fatiga que se manifiesta de forma física, mental y emocional, evidenciándose una pérdida de sus recursos emocionales; la Despersonalización la cual se representa mediante actitudes y comportamientos negativos, distantes, deshumanizados y fríos hacia las personas que brinda un servicio y finalmente la Baja realización personal la cual consiste en una inadecuada percepción del individuo en cuanto a su autoestima, desilusión hacia la vida y logros de aspecto profesional e individual (Blanca-Gutiérrez & Arias-Herrera, 2018).

Los factores psicosociales representan una condición laboral capaz de generar tensiones emocionales y psicológicas repetitivas en la persona, dichas tensiones pueden llegar a desarrollar trastornos psicosociales, entre ellos se encuentra el Síndrome de Burnout, el cual es el resultado de una exposición crónica y progresiva frente al estrés laboral (Aldrete, Navarro, González, Contreras, & Pérez, 2015).

Organizaciones como la OMS y la OIT (1984) mencionan sobre aspectos psicosociales que llaman la atención debido a su afección significativa y proporcional en la vida y salud del trabajador, los factores psicosociales son definidos como condiciones que se encuentran presentes en el ámbito laboral y que están relacionados a la organización y que afectan en la ejecución del trabajo y condiciones de salud los trabajadores.

El trabajo en profesionales de la salud es complejo y abarca un sin número acciones, trabajo en equipo, así como integrar el conocimiento, experiencias y prácticas, para lo cual el profesional experimenta emociones antagónicas e intensas que, sumados a la exigencia de ser expeditivos en sus labores, la sobrecarga y condiciones laborales, su salud se vería comprometida, ya que la exposición prolongada a diversos factores estresantes serían el resultado del SB (Moreira Sorce & De Lucca, 2020).

Las dimensiones de SB más altas y presentes en enfermeros es el cansancio emocional con una prevalencia del 23.3% y del 31.3%, seguido de esta dimensión se encuentra la baja realización personal del 10% al 20% y finalmente la despersonalización con un 8% al 14%, estas afectaciones se evidencian en el personal de enfermería, sin embargo, diversos estudios muestran una incidencia elevada del SB de un 92% en la población en general, así también mencionan la relación estadística significativa con las variables de factores de riesgo y factores protectores (Gómez-Urquiza, y otros, 2017). Así también se evidencia la relación del SB con los factores psicosociales en las escalas de agotamiento emocional con la mala interacción social y carga de trabajo con un 95% de incidencia (Aldrete, Navarro, González, Contreras, & Pérez, 2015)

Para este trabajo se pretende conocer la prevalencia del Síndrome de Burnout y los factores psicosociales asociados en el personal de cuidado de Casa Hogar Betania Zamora.

Metodología de la investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. Pretende conocer la relación del Síndrome de Burnout y los factores psicosociales asociados en el personal de cuidado del centro residencial “Casa Hogar Betania Zamora”. La población está compuesta por

28 personas dedicadas al cuidado, de las cuales 13 personas se dedican al cuidado de personas adultas mayores y 15 personas brindan cuidado a personas con discapacidad, tomando en cuenta los datos sociodemográficos de la población de estudio, como criterio de inclusión se consideró al personal dedicado al cuidado de personas adultas mayores y personas con discapacidad. Como criterio de inclusión se consideró al personal dedicado al cuidado de personas adultas mayores y personas con discapacidad y se excluyó al personal técnico y administrativo. La valoración de las variables de interés se realizó mediante la aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Factores psicosociales en el trabajo de Silva.

El MBI es un cuestionario que consta de 22 ítems con opciones tipo likert, con una puntuación de 0 a 6 puntos, posee tres subescalas que denotan: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal, el cuestionario tiene un alfa de Cronbach de 0.658 y una varianza explicada del 41.6%. las dimensiones que evalúa el MBI tienen un alfa de Cronbach de 0.835 para agotamiento emocional; 0.407 para despersonalización y 0.733 para falta de realización (Aranda Beltrán, Pando Moreno & Salazar Estrada, 2016).

El cuestionario de Factores psicosociales en el trabajo, es un cuestionario desarrollado por Noemí Silva, consta de 7 sub escalas tipo likert, con una puntuación de 0 a 4, el cuestionario tiene un alfa de Cronbach de 0.9 para toda su escala, con una varianza aplicada del 58.9% con una incidencia de fiabilidad excelente, cada una de sus subescalas cuenta con valores satisfactorios (Pando Moreno, Varillas, Aranda Beltrán, & Elizalde Núñez, 2016). El instrumento valora el nivel de exposición de los trabajadores y la percepción frente a situaciones adversidad en su ambiente laboral.

Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS para Windows 10. El análisis consideró los datos sociodemográficos, los resultados de los instrumentos de valoración MBI y Factores psicosociales en el trabajo. El análisis de asociación entre los dos cuestionarios se hizo mediante Chi cuadrado, asumiendo que hay relación cuando $p = < 0,05$.

El estudio siguió los criterios de bioética, todos los trabajadores que participaron otorgaron su consentimiento voluntario e informado.

Resultados

Este estudio demostró que existe un predominio de personal de sexo femenino (89.3%), con edad igual o superior a 22 años, con una media de edad de 30 años, con estado civil casados (21.4%), divorciados (7.1%), solteros (64.3%) y unión libre (7.1%), predomina el personal auxiliar en enfermería (82.1%) en relación a licenciadas en enfermería (17.9%), la antigüedad del personal en su mayoría laboran desde hace 1 a 2 años y de 6 meses al año (35.7%), de 2 a 3 años (14.3%), 3 años en adelante (10.7%) y menos de 6 meses (3.6%), en cuanto al área de desempeño predomina el personal dedicado al cuidado de personas con discapacidad (50%), personal de discapacidad y gerontología (3.6%) y personal de gerontología (46.4%).

Tabla 1.

Descripción de la prevalencia del Síndrome de Burnout por intensidad y dimensión

Variable	Alto	Medio	Bajo
Cansancio emocional	0 (0%)	0 (0%)	28 (100%)
Despersonalización	2 (7.1%)	0 (0%)	26 (92.9%)
Falta de Realización personal	2 (7.1%)	4 (14.3%)	22 (78.6%)

Datos obtenidos en el área (Elaboración propia)

La tabla 1 de descripción de prevalencia del SB por intensidad y dimensión muestra que el 100% de la población no presenta niveles de cansancio emocional, el 7.1% de la población muestra altos niveles y el 92.9% bajo nivel de despersonalización; el 7.1%

presentan alto nivel de falta de realización personal, el 14.3% media y el 78% bajo nivel de falta de realización personal.

Tabla 2. Descripción de la prevalencia a la exposición de factores psicosociales

Variable	Alto	Medio	Bajo
Condiciones del lugar de trabajo	-	15 (53.6%)	13 (46.4%)
Carga	1 (3.6%)	18 (64.3%)	9 (32.1%)
Contenido	-	7 (25%)	21 (75%)
Exigencias	2 (7.1%)	18 (64.3%)	8 (28.6%)
Carrera	-	12 (42.9%)	16 (57.1%)
Interacción	-	1 (3.6%)	27 (96.4%)
Remuneración	-	6 (21.4%)	22 (78.6%)

Datos obtenidos en el área (Elaboración propia)

La tabla 2 de descripción de la prevalencia a la exposición de factores psicosociales muestra que el 53.6% de la población presenta niveles medios de exposición a las condiciones de trabajo y el 46.4% baja exposición; el 3.6% de los evaluados presentan alta exposición a la carga de trabajo, el 64.3% media exposición y el 32.1% baja exposición a la carga de trabajo; el 25% presenta media exposición al contenido de trabajo y el 75% baja exposición a la carga de trabajo; el 7.1% presenta alta exposición a exigencias, el 64.3% presenta media exposición y el 28.6% baja exposición a exigencias; el 42.9%

presenta media exposición a carrera y el 57.1% baja exposición; el 3.6% presenta media exposición a la interacción y el 96.4% baja exposición; finalmente el 21.4% presenta medio exposición a la remuneración y el 78.6% presenta baja exposición.

No se desarrolló una relación en cuanto al género debido a que la mayoría de la población pertenece al género femenino, por lo cual los datos no serían representativos. No hubo asociación del resto de variables sociodemográficas con SB ni factores psicosociales.

Tabla 3. Relación del Síndrome de Burnout a los factores psicosociales asociados

	Cansancio emocional	Falta de realización personal	Despersonalización
Condiciones	*	--	--
Carga	*	--	--
Contenido	*	--	p=,01
Exigencias	*	p=,02	--
Carrera	*	--	--
Interacción	*	--	p=,00
Remuneración	*	--	--

Datos obtenidos en el área (Elaboración propia) Nota: * No se presentaron casos para hacer la asociación; $p < 0,05$

La tabla 3 de relación del SB a los factores psicosociales asociados se evidenció que en la población estudiada a mayor exigencia de trabajo, se presenta mayor predisposición a burnout en la dimensión de falta de realización personal, presentando relación de $p=0,02$; a su vez se aprecia que a mayor contenido de trabajo mayor predisposición a burnout en la dimensión de despersonalización, presentando relación de $p=0,01$; finalmente se aprecia que a mayor interacción laboral, se presenta mayor predisposición a burnout en la dimensión de despersonalización, presentando relación de $p=0,00$.

Discusiones

Los datos estadísticos del presente estudio se desarrollaron en 28 personas dedicadas al cuidado de personas adultas mayores y personas con discapacidad, en su mayoría mujeres, las cuales reflejan que no existe alteración de la dimensión de cansancio emocional, sin embargo, si se evidencia alteración en las dimensiones de despersonalización y baja realización personal, datos que se contra-

ponen con diversos estudios realizados en el personal de salud y enfermería de los autores (Arias, Muñoz, Delgado, Ortiz & Quispe, 2017; Blanca-Gutiérrez & Arias-Herrera, 2018; Muñoz, Ordoñez-Villota, Solarte-Moncayo, Valverde-Ceron, Villarreal-Castro, & Zemanate-Perez, 2018; Rendón, Peralta, Hernández, Hernández Vargas & Favela, 2020) donde exponen una alteración significativa del agotamiento emocional como principal dimensión afectada, seguida de la despersonalización y finalmente la falta de realización personal.

Los resultados reflejan que en la población estudiada no existe alteración de la dimensión de cansancio emocional, sin embargo, si se evidencia alteración en las dimensiones de despersonalización y baja realización personal, estudio que concuerda en similitud con los estudios de (Castillo, Benavente & Cruz, 2012; Vásquez-Manrique, Maruy-Saito & Verne-Martin, 2014; Aldrete, Navarro, González, Contreras & Pérez, 2015; Menor-Segura, Díaz-Sotelo, & Fernández-Henríquez, 2015) quienes es sus investigaciones demuestran la alteración de las dos dimensiones de despersonalización y baja realización personal sien-

do las más afectadas, así como también se evidencia una baja o nula alteración de la dimensión de cansancio emocional.

La prevalencia de los factores psicosociales de la población estudiada muestra que existe exposición a todos los factores psicosociales, investigación que concuerdan en similitud con los estudios de (Suarez & Soto, 2013; Silva, Gutiérrez, Pando & Tuesca, 2014; Aldrete, González, Navarro, León, Pérez, Aldrete, 2016) quienes mencionan la exposición de su población estudiada a todos los factores psicosociales, a su vez se puede evidenciar existe una distinción en cuanto a los factores más afectadas, los cuales en el presente estudio son las condiciones, carga y exigencias, a diferencia de (Aldrete, González, Navarro, León, Pérez, Aldrete, 2016) quien expone mayor exposición a condiciones, exigencias y remuneración, así mismo una diferenciación con el estudio de (Silva, Gutiérrez, Pando & Tuesca, 2014) donde exponen mayor exposición en los factores de carga, contenido, exigencias, carrera y remuneración y finalmente (Suarez & Soto, 2013) quien expone mayor exposición a condiciones, carga, contenido e interacción.

En cuanto a los factores psicosociales y SB se evidenció que existe una relación entre la dimensión de falta de realización personal con la exigencia de trabajo; despersonalización e interacción laboral, datos que se contraponen con la investigación de (Silva, Gutiérrez, Pando & Tuesca, 2014) quienes exponen relaciones entre las dimensiones de agotamiento emocional con carga, exigencias, papel de labor, interacción y remuneración; despersonalización y condiciones, carga, exigencias y papel de labor; finalmente relación entre falta de realización personal y exigencia, existiendo una similitud en esta última con los autores.

Por el contrario (Suarez & Soto, 2013), exponen una relación de factores psicosociales y SB entre contenido con despersonalización y de agotamien-

to emocional con carrera, a diferencia del presente estudio donde se evidencia relación entre la falta de realización personal con exigencias; y despersonalización con interacción. Por el contrario (Salcedo, Rodríguez, Serrano & Aguilar, 2010) exponen una relación de las dimensiones de cansancio emocional con exigencias y de la dimensión de despersonalización con los factores de carrera y remuneración evidenciándose una diferenciación en cuanto a las relaciones de los factores con las dimensiones del SB.

Finalmente, en el estudio de (Pando-Moreno, Castañeda-Torres, Gregoris-Gómez, Águila-Marín, Ocampo-de-Águila, & Navarrete, 2006) se evidencian varias relaciones entre las dimensiones de cansancio emocional con carga, contenido y carrera; de la dimensión de falta de realización personal y despersonalización con carrera, a diferencia del presente en el cual se relacionan dos de las dimensiones de falta de realización personal y despersonalización con exigencia de trabajo e interacción laboral.

Conclusiones

En el presente estudio los valores obtenidos indican que no existen niveles de SB en la dimensión de cansancio emocional, lo cual indicaría que el personal cuenta con adecuados recursos emocionales para desempeñarse dentro de su entorno laboral o que las condiciones de trabajo son saludables y no generan este problema, a su vez se evidenció que existe alteración de las dimensiones de despersonalización y falta de realización personal siendo esta última la más afectada.

De los resultados obtenidos se evidencia una exposición a todos los factores psicosociales, existiendo mayor prevalencia de exposición a las condiciones, carga y exigencias laborales en la población estudiada, lo cual permitió relacionar con dos de las dimensiones del SB.

Dentro del estudio no se encontró relaciones en-

tre los datos sociodemográficos y las dimensiones del SB o factores psicosociales, sin embargo, sí se evidenció relaciones entre SB en las dimensiones de falta de realización personal y despersonalización, con los factores psicosociales de interacción de trabajo, exigencia laboral y contenido de trabajo.



Bibliografía

Aldrete Rodríguez, María Guadalupe, Navarro Meza, Cristina, González Baltazar, Raquel, Contreras Estrada, Mónica I, & Pérez Aldrete, Jorge. (2015). Psychosocial factors and burnout syndrome in nurses of a unit of tertiary health care. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 32-36. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100007>

Aranda Beltrán, Carolina, Pando Moreno, Manuel, & Salazar Estrada, José Guadalupe (2016). Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. *Salud Uninorte*, 32(2), 218-227. ISSN: 0120-5552. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522016000200005

Arias Gallegos, W. L., Muñoz del Carpio Toia, A., Delgado Montesinos, Y., Ortiz Puma, M., & Quispe Villanueva, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331-344. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331

Blanca-Gutiérrez, J. J., & Arias-Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*, 15(1), 30-44. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030

Castillo, A., Benavente, S., Arnold, J., & Cruz, C. (2012). Presencia de síndrome de burnout en Hospital El Pino y su relación con variables epidemiológicas. *Revista Anacem*, 6(1), 9-13. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Cruz-12/publication/281206896_PRESENCIA_DE_SINDROME_DE_BURNOUT_EN_HOSPITAL_EL_PINO_Y_SU_RELACION_CON_VARIABLES_EPIDEMIOLOGICAS/links/55db31b908aed6a199ac551b/PRESENCIA-DE-SINDROME-DE-BURNOUT-EN-HOSPITAL-EL-PINO-Y-SU-RELACION-CON-VARIABLES-EPIDEMIOLOGICAS.pdf

Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.

Gómez-Urquiza, J. L., Monsalve-Reyes, C. S., San Luis-Costas, C., Fernández-Castillo, R., Aguayo-Estremera, R., & Canadas-de la Fuente, G. A. (2017). Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Atención primaria*, 49(2), 77-85. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0212656716301755?token=425B47F7918183BB60EC386CB38316C->

BBBAE7F3AD4BD4EC5A15C78B09F79323D12A8A63D8CB03BD670BFACC7FF39B83D&originRegion=us-east-1&originCreation=20210805173910

Hernández Zamora, Zoila Edith, & Ehrenzweig Sánchez, Yamilet (2008). Percepción de sobrecarga y nivel de burnout en cuidadores formales del adulto mayor institucionalizado. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13(1), 127-142. ISSN: 0185-1594. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29213110.pdf>

Menor-Segura, M. del Rosario, Díaz-Sotelo, R. M., & linda Fernández-Henríquez, L. O. (2015). Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. *Cuidado y salud: Kawsayninchis*, 2(1), 137-147. Disponible en: http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado_y_salud/article/view/1119/1012

Moreira A.S., de Lucca S.R., (2020). Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. *Rev. Latino-Americana de Enfermagem*. 2020;28:e3336. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Qym6b5FzSBCXTLLSsfTpRVd/?format=pdf&lang=es>

Muñoz, F. S., Ordoñez-Villota, J. N., Solarte-Moncayo, M. N., Valverde-Ceron, Y. C., Villarreal-Castro, S., & Zemanate-Perez, M. L. (2018). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán: Burnout syndrome in nurses from the University Hospital San José. Popayán. *Revista Médica de Risaralda*, 24(1), 34-37. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672018000100006

Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS). (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra, Suiza: Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo.

Pando Moreno, Manuel, Varillas, Walter, Aranda Beltrán, Carolina, & Elizalde Núñez, Fernanda. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008

Pando-Moreno, Manuel, Castañeda-Torres, Jorge, Gregoris-Gómez, Martín, Águila-Marín, Antonio, Ocampo-de-Águila, Lourdes, & Navarrete, Rosa María (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-259. ISSN: 1405-2091. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/487/48712304.pdf>

Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández, R. I., Vargas, M. R., & Favela Ocaño, M. A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(59), 479-506. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479

Salcedo, M. G. G., Rodríguez, M. G. A., Serrano, L. P., & Aguilar, S. M. (2010). Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo, 14*, 5-12. Disponible en: https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/pdf/no_14/014_RED_completa.pdf#page=6

Silva Henao, Diana Carolina, Gutiérrez Strauss, Ana María, Pando Moreno, Manuel, & Tuesca Molina, Rafael (2014). Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia). *Salud Uninorte, 30(1)*, 52-62. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850007.pdf>

Suárez, E. H., & Soto, A. (2013). Factores psicosociales del trabajo y síndrome de burnout en docentes universitarios, Bluefields, Nicaragua. *Ciencia e Interculturalidad, 13(2)*, 131-143. Disponible en: <http://correo.uraccan.edu.ni/index.php/Interculturalidad/article/view/250/242>

Vásquez-Manrique, Jim F, Maruy-Saito, Aldo, & Verne-Martin, Eduardo. (2014). Frecuencia del síndrome de burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014: Lima, Perú. *Revista de Neuro-Psiquiatría, 77(3)*, 168-174. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972014000300005

Factores de riesgo psicosociales en el personal de la empresa Aéreo Regional, Periodo 2020, Ecuador

Erick David Llumiquinga Triviño
Luis Edmundo Sarabia López
Dorila Victoria Sarabia Cruz

Resumen

El presente trabajo de investigación de factores de riesgo psicosociales, ejecutada en la empresa Aéreo Regional Regair Cia. Ltda., tiene su actividad principal en el transporte aéreo nacional y comunicación internacional con la finalidad de fomentar el desarrollo económico, social, turístico y cultural. El objetivo principal fue identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que prevalecen en la empresa Aéreo Regional. Se evaluó a 61 trabajadores de las 4 áreas de la empresa, mediante la aplicación del cuestionario de Gloria Villalobos de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, el cual considera cinco dominios y cada uno con sus dimensiones pertinentes. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental-transversal-descriptiva. Para el desarrollo de la investigación se tomó en consideración los principios éticos y el consentimiento informado de la población, en cuanto para el procesamiento y análisis de resultados se utilizó la herramienta informática Microsoft Excel. Los resultados: forma A, las dimensiones de exigencia de responsabilidad del cargo y demandas de carga mental se encuentran con un riesgo alto; además las dimensiones control y autonomía sobre el trabajo, consistencia de rol y demandas de la jornada de trabajo tiene un riesgo medio; forma B, las dimensiones demandas de carga mental, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza tiene un riesgo medio. Conclusión, existe un nivel de riesgo medio de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en la empresa Aéreo Regional.

Palabras Clave: Riesgos Psicosociales, Factores De Riesgo Psicosociales, Intralaboral, Dominios Y Dimensiones.



Abstract

This current research work on psychosocial risk factors was carried out in the company Aéreo Regional Regair Ltd. Co., and its main activity is based on both domestic air transport and international communication in order to promote economic, social, tourist, and cultural development. The key objective was to identify which psychosocial risk factors were the ones that prevail in the Aéreo Regional company. 61 workers from the 4 areas of the company were evaluated by applying the Gloria Villalobos' questionnaire about the Intra-labor Psychosocial Risk Factors, which considers five domains with its relevant dimensions. The research was based on a quantitative approach and a non-experimental-transversal-descriptive design. For the development of the research, the ethical principles and the informed consent of the population were taken into consideration, while for processing and analysis of the results, the Microsoft Excel computer tool was used. The results: in the form A, the dimensions of demand of responsibility of the position and demands of mental workload are with a high risk; furthermore, the dimensions of control and autonomy over work, consistency of role, and demands of the working day have a medium risk; on the other hand, in the form B, the dimensions of demands of mental workload, opportunities for the use, and development of skills, knowledge and rewards derived from the feeling of belonging to the organization, and the work that is carried out has a medium risk. In conclusion, there is a medium risk level of the intra-occupational and psychosocial risk factors in the Aéreo Regional company.

Key Words: Psychosocial Risks, Psychosocial Risk Factors, Intralaboral, Domains, and Dimension.

Introducción

La actividad laboral del ser humano ha permitido transformar el mundo y al mismo tiempo, ha generado riesgos y enfermedades que han sido de preocupación, por el bienestar del trabajador. Por el cual se considera el principio básico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, cap 1, art.2) “es la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, así como la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo” (Moriano J., Topa C. y García C., 2019).

El estudio de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada día más y hoy en día se consideran los aspectos que provienen desde la década de los 70's, fecha que hace referencia al inicio formal de la preocupación de la salud negativa y positiva del trabajador (Moreno & Báez, 2010).

Además, que los factores de riesgos psicosociales, son las condiciones que están relacionadas con la organización, el diseño y el puesto de trabajo; los que afectan la salud y la seguridad de las personas desde el primer momento que empieza sus actividades y funciones laborales (Sarabia, 2018).

Incluso a las condiciones se las entiende como cualquier aspecto que tenga posibles consecuencias negativas para la salud del trabajador, incluidos los aspectos ambientales y tecnológicos que pueden causar enfermedades y que puedan calificarse como la mayor parte de los daños derivados del trabajo (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2015)

Estas condiciones son las que permiten mejorar el desarrollo de las funciones por la experiencia, siendo que la ejecución de cada una de ellas hace que el colaborador se exponga a diferentes condiciones que afecten al estado integral de bienestar tanto corporal, como emocional, psicológico

y social; de manera que “no es menos cierto que en el trabajo nos ponemos en relación con sustancias, materiales y máquinas peligrosas, con exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, etc.” (ISTAS, 2015) debido a estas condiciones pueden tener influencia sobre la salud, el desempeño y la satisfacción laboral del individuo; por otro lado, mientras existan altos niveles de estos riesgos se puede generar un impacto directo en el estrés.

Recordando que las condiciones laborales pueden exigir altos niveles de atención y concentración, así como también: elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos, provocando que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas sean una realidad en el mundo laboral de hoy (Mansilla, 2012). Como el caso de varias empresas que tienen a sus trabajadores dentro de sus lugares de trabajo expuestos a los diferentes riesgos y no limitándose únicamente a causar accidentes o enfermedades laborales, sino que afectan su estado mental y psicosocial, por ende, pueden dañar negativamente a la producción y servicio de la empresa.

La OIT (2013) insiste en la importancia de sus efectos reales, en su dificultad de formulación objetiva y en su complejidad por la gran cantidad de aspectos que son: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos. Llama la atención que prácticamente la totalidad del listado siga siendo actual y aun siga creciendo.

Lo que da paso para el desarrollo de esta investigación sobre el tema, ya que se ve la necesidad de realizar el estudio de los factores de riesgo psicosociales intralaboral dentro de la empresa Aéreo Regional Regair Cia. Ltda., la cual está dedicada a brindar un servicio de transporte aéreo al público en general dentro del país. Se considera el estudio realizado por

Villalobos en el 2004 quien fue la que dio paso a la implementación de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia, del cual se llegó a utilizar el cuestionario de Riesgos Psicosociales Intralaborales que permitió obtener datos cuantitativos sobre el diseño y condiciones de cada uno de los puestos de trabajo dentro de la empresa.

En base al estudio de los factores de riesgo psicosociales intralaborales como única variable de estudio en la empresa Aero Regional Regair Cia. Ltda., para poder estudiar y analizar el estudio realizado con la participación de 61 colaboradores de las distintas áreas de trabajo. En el cual el resultado general de la empresa es del 7% en un riesgo medio y un 24% en riesgo bajo, dado estos resultados la empresa podría tomar acción para mejorar las condiciones y diseños del puesto. Sin embargo, la guía del instructivo aclara que hay que darle mayor prioridad e importancia a los resultados que tengan un alto o muy alto nivel de riesgo ya que son los que están con altos niveles de estrés, desmotivación, burnout, entre otros; debido a que son los que afectan el desarrollo y ejecución de la empresa.

Metodología

El proceso metodológico ejecutado durante la investigación fue de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo, debido a que se requería obtener información sobre los factores de riesgo psicosociales existentes y perjudiciales para la empresa; por medio de la recolección de datos en base a la medición numérica y en la obtención de resultados, derivados de la literatura y correspondiente a la investigación (Hernández et al., 2014).

Para la obtención de los resultados globales, por dominios y por dimensiones, además de los datos sociodemográficos, se realizó la tabulación, análisis y descripción de los mismos a través de la herramien-

ta informática de cálculo de Microsoft Excel del 2018, que permitió procesar los datos recopilados por medio de Microsoft Form en línea del cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral de Gloria Villalobos conjunto con la participación del

Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad

Social y Riesgos Profesionales, en Julio de 2010 en Colombia. El instrumento permite identificar los riesgos psicosociales y sus niveles de riesgo en dos formas: la Forma A, que está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura y profesionales o técnicos, conformada por 123 ítems; mientras que la forma B, es aplicada a personas con cargos de auxiliares u operarios por 97 ítems. El cual está distribuido en cuatro dominios que son: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. Además, que la forma A evalúa 19 dimensiones (Tabla 2) y la forma B 16 dimensiones (Tabla 3).

Las opciones de respuesta se basan en la escala de Likert, que van de 0 “siempre” y 5 “nunca”, teniendo en cuenta que algunas preguntas van de 5 “siempre” y 0 “nunca”.

Este cuestionario fue aplicado en la empresa Aéreo Regional Regair Cia. Ltda., con la participación de 61 colaboradores conformado por hombres y mujeres que se constituyen en un rango de edad entre los 22 y 60 años, y un nivel de educación variante entre bachilleres, cuarto nivel y capacitaciones y cursos de pilotos.

La confiabilidad del cuestionario se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach, mostrando un alto nivel de consistencia interna, en la forma A con un resultado de 0,954 y en la forma B con un resultado de 0,937, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. (Villalobos, 2010)

Resultados

Datos Sociodemográficos

Tabla 1. Características del personal que participo en la investigación.

Dimensión	Forma A	Forma B	Total	Porcentaje	Porcentaje total
Género de la población					
Femenino	7	20	27	44%	100%
Masculino	20	14	34	56%	
Edad					
Menos de 30	4	16	20	34%	100%
31 – 40	10	13	23	39%	
41 – 50	12	3	15	25%	
Más de 51	1	0	1	2%	
Nivel de Educación					
Bachillerato completo	1	16	17	28%	100%
Tercer nivel incompleto	2	7	9	15%	
Tercer nivel completo	12	10	22	36%	
Posgrado	7	0	7	11%	
Otros (Piloto)	5	1	6	10%	
Tiempo de Servicio					
Menos de un año	1	7	8	13%	100%
1-3 años	11	16	27	44%	
3 o más	15	11	26	43%	
Área de trabajo					
Administrativa	7	7	14	23%	100%
Mantenimiento	6	0	6	10%	
Ventas	1	4	5	8%	
Operativas	13	23	36	59%	

Fuente: Llumiyinga (2020)

Con más del cincuenta por ciento el género masculino predomina sobre el femenino y en cuanto al rango de edad el más alto porcentaje está comprendido entre los 31 – 40 años de edad. A nivel educacional el 36% de los colaboradores tienen el tercer nivel completo. Además, existe más de la mitad del porcentaje en el área operativa debido a las actividades que requiere la empresa. El tiempo de servicio de los trabajadores osciló entre 1 a 3 años.

Resultados del cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Intralaborales
Por dimensiones

Tabla 2 Resultados por dimensiones de la forma A

Dimensión	Puntaje Bruto	Puntaje Transformación	Nivel de Riesgo
Características del liderazgo	6,81	13,11	Riesgo Bajo
Relaciones sociales en el trabajo	6,78	12,10	Riesgo Bajo
Retroalimentación del desempeño	1,96	9,81	Sin riesgo
Relación con los colaboradores	6,07	9,36	Sin riesgo
Claridad de rol	1,67	5,95	Riesgo Bajo
Capacitación	0,93	7,72	Riesgo Bajo
Participación y manejo del cambio	2,33	14,58	Riesgo Bajo
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,78	4,86	Riesgo Bajo
Control y autonomía sobre el trabajo	3,56	29,63	Riesgo medio
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	9,78	20,37	Riesgo Bajo
Demandas emocionales	10,57	7,61	Sin riesgo
Demandas cuantitativas	6,30	26,23	Riesgo Bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4,41	27,55	Riesgo Bajo
Exigencias de responsabilidad del cargo	17,85	74,38	Riesgo alto
Demandas de carga mental	16,78	83,89	Riesgo alto
Consistencia del rol	5,41	27,04	Riesgo medio
Demandas de la jornada de trabajo	3,26	27,16	Riesgo medio
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,52	2,59	Riesgo Bajo
Reconocimiento y compensación	1,96	8,18	Riesgo Bajo

Fuente: Llumiyinga (2020)

Los resultados de las dimensiones de la forma A, evidencia que la exigencia de responsabilidad del cargo y demandas de carga mental se encuentran con un riesgo alto; y las dimensiones de: control y autonomía sobre el trabajo, consistencia de rol y demandas de la jornada de trabajo tiene un riesgo medio.

Tabla 3. Resultados por dimensiones de la forma B

Dimensión	Puntaje Bruto	Puntaje Transformación	Nivel de Riesgo
Características del liderazgo	5,15	9,90	Riesgo Bajo
Relaciones sociales en el trabajo	4,44	9,25	Riesgo Bajo
Retroalimentación del desempeño	1,74	8,68	Riesgo Bajo
Relación con los colaboradores		No aplica	
Claridad de rol	0,88	4,41	Riesgo Bajo
Capacitación	1,97	16,42	Riesgo Bajo
Participación y manejo del cambio	3,97	33,09	Riesgo Bajo
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4,03	25,18	Riesgo medio
Control y autonomía sobre el trabajo	2,65	22,06	Sin riesgo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	9,65	20,10	Sin riesgo
Demandas emocionales	5,32	14,79	Sin riesgo
Demandas cuantitativas	2,12	17,65	Riesgo Bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	2,12	13,24	Riesgo Bajo
Exigencias de responsabilidad del cargo		No evalúa	
Demandas de carga mental	14,53	72,65	Riesgo medio
Consistencia del rol		No evalúa	
Demandas de la jornada de trabajo	4,35	18,14	Sin riesgo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	1,35	8,46	Riesgo medio
Reconocimiento y compensación	2,03	8,46	Riesgo Bajo

Fuente: Llumiquinga (2020)

Los resultados de las dimensiones de la forma B no se encontraron riesgos altos. Sin embargo, existen riesgos en nivel medio que son: Demandas de carga mental, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, y Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Resultados por dominios

Tabla 4. Resultados por dominios de la forma A

Dominios	Puntaje Bruto	Puntaje Transformación	Nivel de Riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	21,62	13,18	Riesgo Bajo
Control sobre el trabajo	9,26	11,02	Riesgo Bajo
Demandas del trabajo	74,35	33,26	Riesgo Bajo
Recompensas	2,48	5,64	Riesgo Bajo

Fuente: Llumiquinga (2020)

Los dominios de la forma A, muestran en su totalidad con un riesgo bajo.

Tabla 5 Resultados por dominios de la forma B

Dominios	Puntaje Bruto	Puntaje Transformación	Nivel de Riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	11,32	9,44	Riesgo Bajo
Control sobre el trabajo	13,50	18,75	Sin riesgo
Demandas del trabajo	38,09	24,42	Sin riesgo
Recompensas	3,38	8,46	Riesgo Bajo

Fuente: Llumiquinga (2020)

Los dominios de la forma B, se tuvo como resultados el 50% en bajo riesgo y el 50% de sin riesgo.

Resultado global

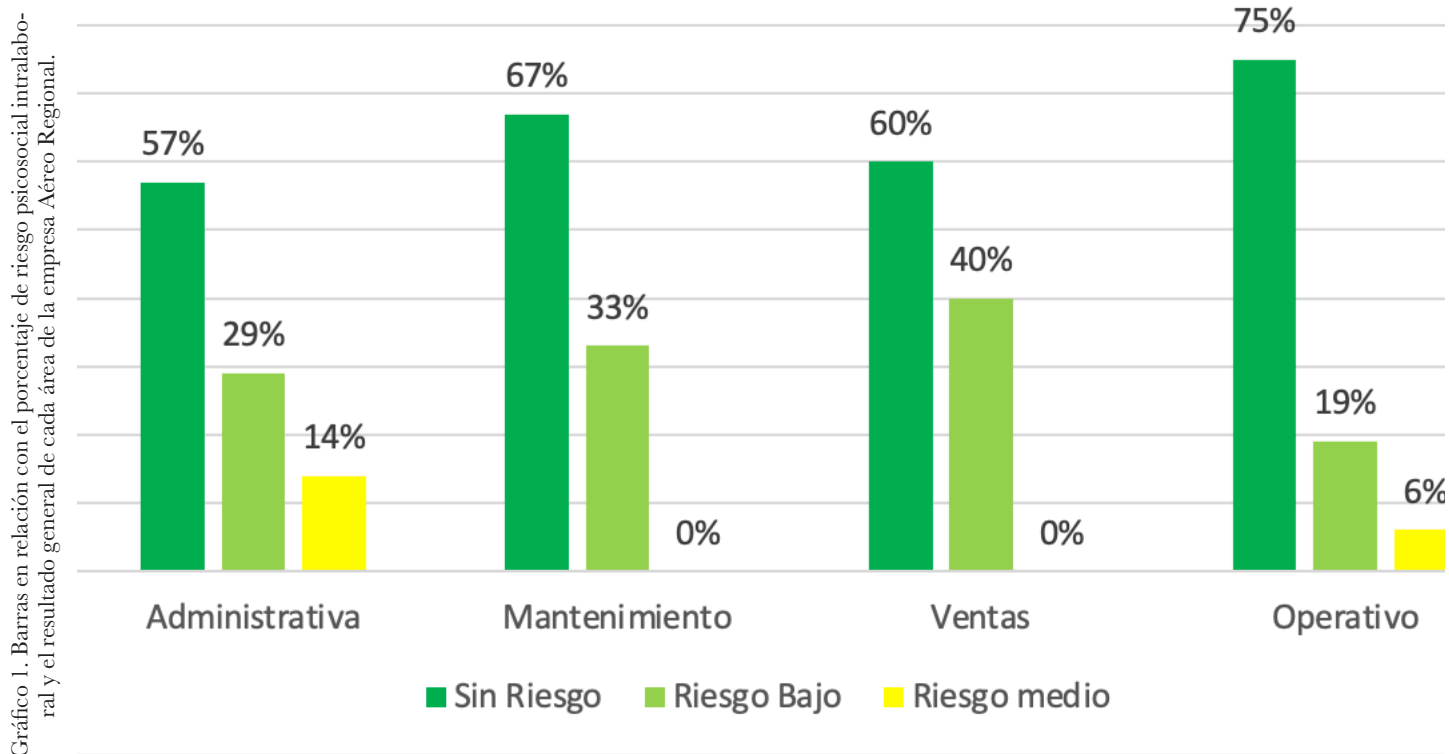
Tabla 6 Resultado global de la Forma A y Forma B

Forma	Puntaje Bruto	Puntaje Transformación	Nivel de Riesgo
Forma A	107,71	21,89	Riesgo Bajo
Forma B	66,29	17,09	Sin riesgo

Fuente: Llumiquinga (2020)

Los resultados globales de los cuestionarios expresan un nivel bajo de riesgo.

Gráfico 1 Resultado global del cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales por áreas.



Los datos obtenidos por áreas de trabajo de la empresa reflejan que el porcentaje más alto en sin riesgo es de 75% en el área operativa, el 40% en riesgo bajo del área de ventas y con el 14% de riesgo medio en el área administrativa.

Discusión

Esta investigación manifiesta que existe una presencia mayoritaria del género masculino y un rango de edad de 31 – 40 años de edad teniendo en su mayoría un nivel de educación de tercer nivel completo, debido a las exigencias que requiere la empresa a la hora de ejecutar sus actividades dentro de las áreas de la empresa, como ocurre con la investigación realizada por Sarabia (2018), con el tema “Factores de Riesgo Psicosocial y su asociación con la calidad de vida laboral en los controladores de tránsito aéreo de un aeropuerto de Ecuador”, donde los resultados de los datos socio demográficos, manifiesta una presencia mayoritaria del sexo masculino con un 89,4%, con un promedio de edad de 40 años y un nivel de educación de licenciatura con el 59,6%. En cuanto a los resultados pertinentes a la investigación, aplicando el instrumento Factores Psicosociales en el trabajo 2004 (adaptado), se encontraron puntuaciones altas en las dimensiones: Demanda laboral 22,94%, condiciones del lugar de trabajo 13,47%, e interacciones sociales y aspectos organizacionales 13,40%. Mientras que la presente investigación demuestra un riesgo alto en las dimensiones de exigencias de responsabilidad de cargo 74,38% y demandas de carga mental 83,89% (forma A) y el 72,65% (forma B) como riesgo medio. Por lo tanto, los valores más altos de riesgos psicosociales están en Aéreo Regional debido a la alta responsabilidad que tienen los altos mandos.

De igual manera la investigación mantiene relación con la investigación de Salvador (2018), con el tema “Riesgos Psicosociales del Sector Aeroportuario de Manta”, realizada con todos los funcionarios del aeropuerto de la ciudad de manta aplicando el método Factores Psicosociales (FPSICO) versión 3.1., el mismo que mide los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos. En el cual los

datos sociodemográficos reflejo un 86% del personal género masculino de esta investigación. Mientras que el resultado de riesgo se identificó: la Participación/supervisión con el 42% en riesgo muy elevado y un 12% en riesgo elevado, las Demandas Psicológicas e Interés por el trabajador/Compensación con el 30% en riesgo muy elevado y un 28% adicional entre riesgo elevado. En cuanto a los resultados de la investigación por el cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral de la forma A, los dominios se presentan con un riesgo bajo, aunque desglosando las dimensiones de demandas del trabajo existen dos con riesgo alto que son: exigencias de responsabilidad de cargo 74,38% y demandas de carga mental 83,89%. Verificando los resultados se encuentra riesgo muy elevado en el aeropuerto de Manta, ya que se podría deber a que abarcan las actividades de todas las compañías aéreas, al igual que la movilidad de todo el aeropuerto.

Finalmente, guarda una comparación con la investigación de Ramón y Torres (2017) con el tema “Identificación de factores de riesgo psicosociales intralaborales y recomendación de medidas preventivas en el Área de Estadística y Atención al Usuario del Hospital General Docente de Calderón”, ya que las dos investigaciones aplican el cuestionario de Factores de riesgos psicosociales intralaboral de Gloria Villalobos. Dicha investigación fue realizada con 47 colaboradores y los resultados reflejan un riesgo muy alto en el dominio de demandas del trabajo, identificando las dimensiones de demandas emocionales 62,5% y demandas ambientales y de esfuerzo físico 41,7%. Mientras que en esta investigación reflejaron un riesgo bajo en todos los dominios, sin embargo, en el dominio de demandas del trabajo existen dos dimensiones que se encuentran con un riesgo alto, las cuales son: exigencias de responsabilidad de cargo 74,38% y demandas de carga mental 83,89% únicamente en la forma A. Siendo que estos riesgos posiblemente sean

causados por las actividades de los cargos que ocupan dependiendo el giro de negocio que posee cada empresa.

Conclusiones

Los niveles de riesgos psicosocial intralaboral de la empresa Aéreo Regional Regair Cia. Ltda., presento un nivel bajo de riesgos, demostrando que los trabajadores se encuentran realizando sus actividades en un establecimiento que permite tener una estabilidad física, psíquica y social.

En la empresa existe una mayor cantidad de dimensiones de los riesgos psicosociales que tienen un nivel de bajo riesgo; sin embargo, en los puestos altos o con personal a cargo (forma A) se manifiestan las dimensiones: Exigencias de la responsabilidad del cargo y Demandas de carga mental, las cuales obtuvieron un nivel de riesgo alto; seguidas de control y autonomía sobre el trabajo, consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo las que muestran un riesgo medio. En cambio, los trabajadores que siguen instrucciones (forma B) se manifestaron con riesgo medio en las dimensiones: oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, demanda de carga mental y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajado que se realiza.

De acuerdo a los resultados por áreas y el número de trabajadores en las mismas, se identificó el 14,29% en el área administrativa y el 5,56% del área operativa, con riesgos medios. Debido a la obtención de estos porcentajes se debería considerar implementar un plan de acción para estas dos áreas, considerando que son la parte fundamental para que el servicio a los clientes, lo que permitirá un servicio de calidad sin afectar la salud de los colaboradores.

Bibliografía

- Azcúenaga Linaza, L. (2011). *Guía para la implementación de un sistema de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Gastañaga, C. (2012). *Salud Ocupacional: Historia y retos del futuro*. Peru: Med Exp Salud Publica.
- Hernández, F. y. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Punta Santa Fe.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2015). *Riesgos Psicosociales, Condiciones de trabajo y salud*. Obtenido de Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y SALud: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Mansilla, F. (2012). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de Psicología online: www.psicologia-online.com/books/riesgos/
- Moriano J., T. C. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: SANYTORRES S.L.
- Organización Internacional del Trabajo. (21 de octubre de 2013). *Género, salud y seguridad en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, pág. 1.
- Ramon, J. y. (2017). *Identificación de factores de riesgo psicosociales intralaborales y recomendación de medidas preventivas en el Área de Estadística y Atención al Usuario del Hospital General Docente de Calderón*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Salvador Moreno, J. E. (2018). *Riesgos Psicosociales del Sector Aeroportuario de Manta*. San Gregorio, 31-39.
- Sarabia López, L. (2018). *Factores de Riesgo Psicosociales y su asociación con la calidad de vida laboral en los controladores de tránsito aéreo de un aeropuerto de Ecuador*. México: Universidad de Guadalajara.
- Villalobos, G. (2010). *Bateria de Riesgos Psicosociales*. Bogotá: Ministerio de Protección Social.

Establecimiento de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del área técnica y administrativa del laboratorio Farmacéutico Lamosan Cía. Ltda. de Quito-Ecuador en el año 2019.

Stefanie Johana Cuichan Suárez
Dorila Victoria Sarabia Cruz
Luis Edmundo Sarabia López



RESUMEN

Laboratorio farmacéutico Lamosan Cía. Ltda., es una empresa encargada de la elaboración de medicinas de uso humano, cuenta con productos líderes en el mercado nacional y distribuye productos odontológicos de empresas internacionales. Motivo de su giro de negocios y de su creciente trayectoria, se realizó la presente investigación de factores de riesgos psicosociales.

Objetivo: Determinar cuáles son los factores de riesgos psicosociales que están presentes en los trabajadores técnicos y administrativos de la empresa Lamosan.

Método: se contó con la participación de 36 colaboradores de las áreas analizadas. Se utilizó el instrumento CoPsoQ – istas21 versión media.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y un alcance descriptivo. Dentro del procedimiento se consideró la aplicación del consentimiento informado y se contemplaron los principios éticos. Para el análisis se utilizó la herramienta informática que brinda el propio cuestionario.

Resultados: existe un 28% de situación desfavorable, 22% en situación intermedia y 50% en situación favorable de exposición a los riesgos psicosociales.

Conclusión: Se evidencia la presencia significativa de factores de riesgos psicosociales en las áreas investigadas de la empresa.

Palabras clave: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES/ COPSOQ –ISTAS21/ AREA TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA/ LABORATORIO FARMACEÚTICO

ABSTRACT

Lamosan Cía. Ltda. Pharmaceutical laboratory, is a company responsible for the development of medicines for human use, has products leading in the national market and distributes dental products from international companies. As a reason for its business turn and its growing career, this research of psychosocial risk factors was carried out.

Objective: To determine what are the Psychosocial risk factors present in the technical and administrative workers of Lamosan company.

Method: 36 collaborators from the analyzed areas in the participation. The Instrument CoPsoQ – istas21 medium version was used. The research had a quan-

titative approach, non-experimental, cross-cutting design and a descriptive scope. The procedure considered the application of informed consent and considered ethical principles. The computer tool provided by the questionnaire itself was used for the analysis.

Results: there is a 28% unfavorable situation, 22% in intermediate situation and 50% in favorable situation of exposure to psychosocial risks.

Conclusion: The significant presence of psychosocial risk factors is evident in the researched areas of the company.

KEYWORDS: PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS/ COPSOQ –ISTAS21/ TECHNICAL AND ADMINISTRATIVE AREA/ PHARMACOLOGICAL LABORATORY

INTRODUCCIÓN

El mundo laboral podría ser catalogado como un fenómeno cambiante y evolutivo. Los cambios que se han presentado en las últimas décadas se originan por factores de tipo tecnológico, económico y socio-demográfico. Estos factores, a su vez han producido nuevos riesgos psicosociales que afectan la salud del trabajador de forma física, mental y emocional; causando alteraciones en su calidad de vida, aumentando sus niveles de estrés y la insatisfacción en el trabajo.

Se entiende por factores de riesgos psicosociales a “deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y que pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2001). Estos efectos son los más relevantes y los más estudiados por la comunidad científica dado su impacto y consecuencias en el bienestar del trabajador.

Durante años se ha obtenido números estudios sobre los riesgos psicosociales y su capacidad de deteriorar la salud de las personas durante su trayectoria laboral. Ahora sabemos que “los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales” (Gil-Monte, 2009).

En Colombia se realizó una encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007 la cual concluye que la exposición a factores de riesgos psicosociales obtuvieron el segundo lugar y de los cuales el 20% al 30% de los trabajadores manifestó sentir estrés ocupacional. Posteriormente se realizó una segunda Encuesta Nacional en donde los riesgos psicosociales ocuparon el primer lugar con un incremento del 43% en los años comprendidos entre el 2009 y el 2012 (Gutiérrez Strauss & Vilorio - Doria, 2014).

En el Ecuador se llevó a cabo una investigación del Programa de Maestría por parte de la Universidad Andina Simón Bolívar en donde la autora demostró que un 72% de riesgo intralaboral era alto-muy alto. En relación a riesgos extralaborales los datos fueron de 47% alto – muy alto. El riesgo por factores psicosociales total fue “alto” en un 36% de casos y “muy alto” en el 32% (Ortiz Armas, 2017, p. 3).

La presente investigación se desarrolló en el área de Seguridad y Salud Ocupacional ya que el principal objetivo fue determinar los factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores técnicos y administrativos de la empresa.

Laboratorio farmacéutico Lamosan Cía. Ltda., es una empresa encargada de la elaboración de medicinas de uso humano, utilizando la más alta tecnología en sus procesos de fabricación y control de calidad, consiguiendo que muchos de sus productos sean líderes en el mercado nacional y llegando incluso a exportar su producción a otros países de la región. Lamosan manufactura una amplia gama de medicamentos odontológicos y médicos, y a su vez distribuye productos odontológicos de reconocidas empresas internacionales.

El sector farmacéutico se ha abierto camino como un componente de gran utilidad en la sociedad y la economía. Los avances tecnológicos y científicos continúan a gran escala y el campo de la salud es uno de los más beneficiados con innumerables desarrollos. En este constante cambio, las industrias farmacéuticas han ganado mayor protagonismo con su papel de investigador, creador, productor y comercialización de productos que apuntan a prevenir, controlar, tratar y curar las enfermedades en pro de la salud (Lapo, 2012). Todas las farmacéuticas cuentan en su estructura con un recurso humano dedicado a la investigación de nuevos medicamentos, fabricación y preparación a través de los más altos estándares de

calidad y sus estrictos controles para cumplir con normas establecidas oficialmente. Los encargados de esta actividad es el área técnica cuya carga laboral y exigencias psicológicas al momento de realizar sus tareas incrementan en sobremanera. Por otra parte, se debe tomar en consideración las funciones y actividades del área administrativa que se encarga de la parte financiera, el recurso humano, marketing y publicidad para el crecimiento y desarrollo de la organización, que contiene sus propias exigencias y demandas al momento de realizar su labor.

La presente investigación utilizó el instrumento CoPsoQ – istas21 que arroja los siguientes resultados generales de los factores de riesgos psicosociales: existe un 28% de exposición a la situación desfavorable, 22% de exposición a una situación intermedia, y un 50% de trabajadores expuestos a una situación favorable. Entre las dimensiones que presentan un mayor impacto negativo tenemos ritmo de trabajo 94,4%, inseguridad sobre el empleo 63,3% y finalmente inseguridad sobre las condiciones de trabajo 58,3%. De forma opuesta las dimensiones que presentan una situación favorable para el trabajador son reconocimiento y sentido del trabajo ambas con un 97,2% de exposición.

En la actualidad la organización no cuenta con estudios y estadísticas sobre los factores de riesgos psicosociales realizados a los dos puestos de trabajo anteriormente mencionados, lo cual permitirá eliminar los puntos ciegos y facilitará la solución de problemas al momento de tomar medidas preventivas para el beneficio del trabajador.

MATERIAL Y MÉTODOS

El proyecto de investigación se llevó a cabo con la utilización del diseño no experimental, a través de un enfoque transversal o traseccional y un alcance descriptivo.

Se utilizó un enfoque cuantitativo, dado que la

investigación tuvo como objetivo establecer datos sociodemográficos en una población definida y para ello se medirán las variables en un determinado contexto mediante números (cantidades) que serán analizados través de métodos estadísticos (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

POBLACIÓN DE ESTUDIO

Para llevar a cabo el presente estudio se trabajó con un muestreo no probabilístico conformado por todo el personal técnico y administrativo del Laboratorio Farmacéutico Lamosan comprendidos por 41 trabajadores entre hombres y mujeres en edades de 25 a 60 años, distribuidos entre 13 trabajadores del área administrativa y 28 trabajadores en el área técnica.

Tasa de respuesta

CoPsoQ – istas21 fue respondido por 36 trabajadores de los 41 a los que se les proporcionó el cuestionario; obteniendo una tasa de respuesta de 87,8% entre el personal técnico y administrativo.

CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de inclusión

- Trabajadores que tengan más de tres meses continuos en la organización.
 - Trabajadores del área técnica y administrativa que participen en la investigación
 - Trabajadores con contrato indefinido
- ### Criterios de exclusión
- Trabajadores con menos de tres meses en la organización.
 - Trabajadores que se encuentren de vacaciones.
 - Trabajadores en periodo de maternidad, paternidad.
 - Trabajadores que se encuentren con descanso médico.

Criterios de eliminación

- Participantes que no hayan llenado el formulario.

- Participantes que no hayan firmado el consentimiento informado.

INSTRUMENTO

Para el análisis y tabulación de resultados se utilizó el CoPsoQ-istas21 el cual es una herramienta para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, con origen en Dinamarca, pero validado a la lengua española y castellana. Presenta una fiabilidad de Alfa > 0.63 y está dividida en 6 grandes grupos y 20 dimensiones psicosociales que se evalúan en 109 preguntas cortas sobre condicio-

nes de empleo y trabajo, exposición a factores psicosociales y salud y bienestar personal (Moncada et al., 2014).

ANALISIS DE DATOS

Los datos recolectados a través del instrumento CoPsoQ – istas21 pasaron por procedimientos estadísticos como medidas de tendencia central (media, mediana, moda) y tablas y gráficos para su representación; utilizando el soporte informático del programa Microsoft Excel para su tabulación y acorde a lo detallado en el instrumento a utilizar.

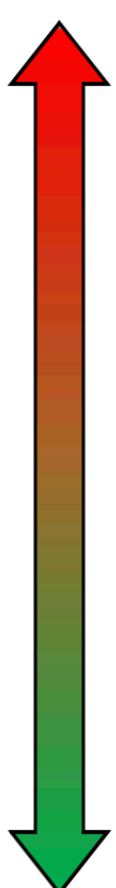
RESULTADOS

Tabla 1. Variables sociodemográficas del personal que participó en la investigación

Dimensión	Rangos	Encuestados	Porcentajes	Total
Tasa de respuesta	Área Técnica	9	21,95%	87.8%
	Área Administrativa	27	65,85%	
Género	Femenino	23	63,9%	100%
	Masculino	13	36,1%	
Edad	Menos de 31 años	10	27,8%	100%
	Entre 31 y 45 años	20	55,6%	
	Más de 45 años	6	16,7%	
Antigüedad	Entre 3 meses y hasta 6 meses	3	8,3%	100%
	Más de 6 meses y hasta 2 años	9	25%	
	Más de 2 años y hasta 5 años	5	13,9%	
	Más de 5 años y hasta 10 años	13	36,1%	
	Más de 10 años	6	16,7%	

El instrumento fue respondido por 36 trabajadores de los 41 a los que se les proporcionó el cuestionario, obteniendo una tasa de respuesta de 87,8% entre el personal técnico y administrativo. El género masculino predomina sobre el femenino. Existe mayor incidencia de trabajadores comprendidos en edades entre 31 y 45 años. Existe un alto porcentaje de trabajadores que colaboran para la organización entre 5 y hasta 10 años de antigüedad.

Tabla 2. Exposición a dimensiones evaluadas

	Dimensión	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
 <p>Más problemáticas</p> <p>Menos Problemáticas o favorables</p>	Ritmo de trabajo	94,4	2,8	2,8
	Inseguridad sobre el empleo	63,9	19,4	16,7
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	58,3	30,6	11,1
	Exigencias cuantitativas	55,6	27,8	16,7
	Conflicto de rol	44,4	25	30,6
	Apoyo social de compañeros	38,9	25	36,1
	Calidad de liderazgo	33,3	25	41,7
	Exigencias emocionales	25	33,3	41,7
	Sentimiento de grupo	25	27,8	47,2
	Doble presencia	22,2	41,7	36,1
	Influencia	22,2	33,3	44,4
	Previsibilidad	19,4	50	30,6
	Claridad de rol	16,7	36,1	47,2
	Apoyo social de superiores	13,9	19,4	66,7
	Exigencias de esconder emociones	8,3	22,2	69,4
	Posibilidades de desarrollo	5,6	13,9	80,6
	Justicia	5,6	2,8	91,7
	Sentido del trabajo	0	2,8	97,2
	Reconocimiento	0	2,8	97,2
Confianza vertical	0	5,6	94,4	

Fuente: Informe preliminar del cuestionario CoPsoQ – istas 21

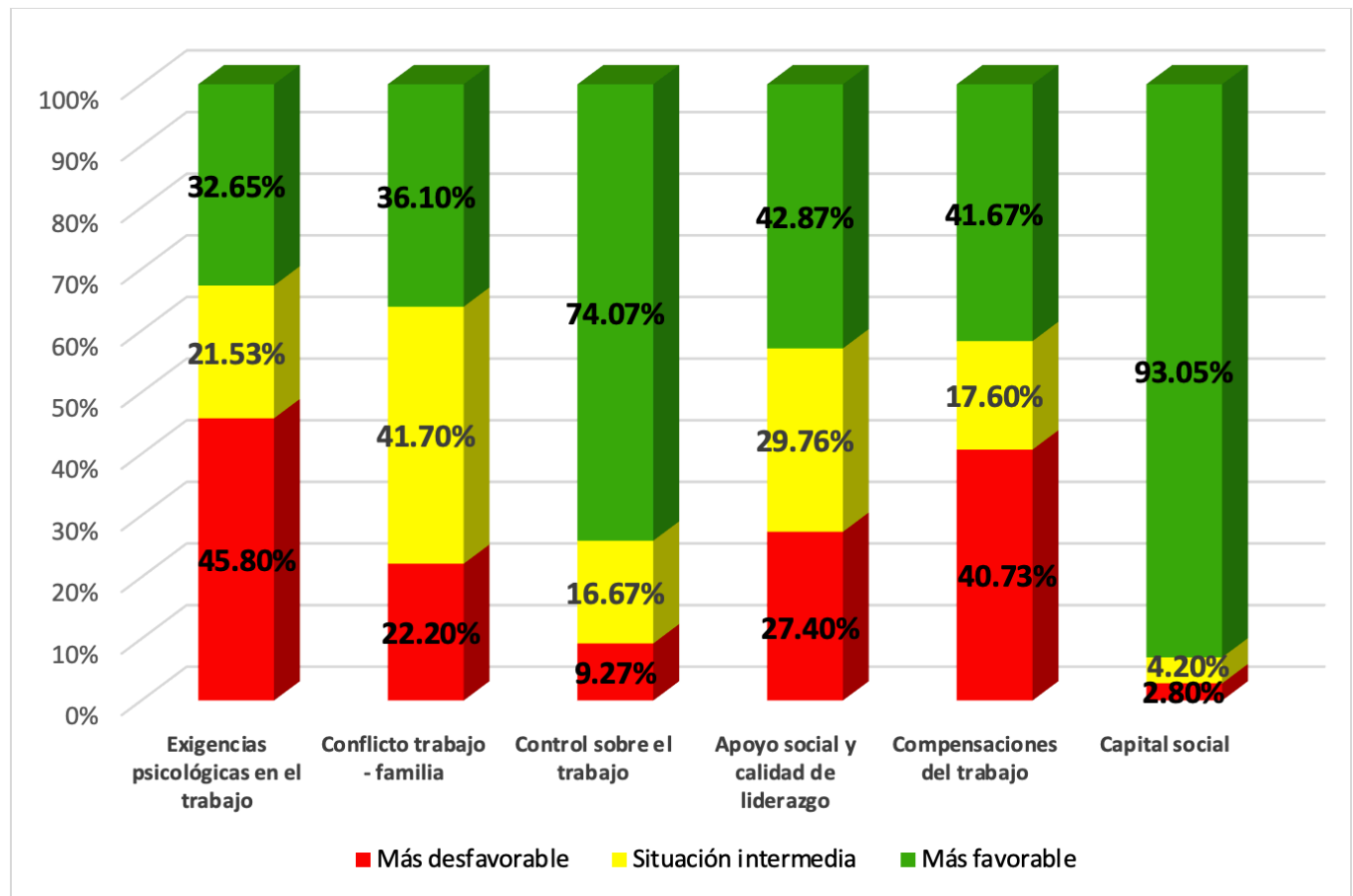
Elaborado por: Stefanie Cuichan, 2020

Los resultados demuestran que entre las dimensiones evaluadas, las más desfavorables son: ritmo de trabajo 94,4%, inseguridad sobre el empleo 63,9%, e inseguridad sobre las condiciones de trabajo 58,3%.

Para las dimensiones en exposición de riesgo intermedio tenemos previsibilidad 50%, doble presencia 41,7%, y claridad de rol 36,1%,

En relación a las dimensiones cuyos resultados fueron favorables o representan un riesgo bajo tenemos: sentido del trabajo 97,2%, reconocimiento 97,2%, y confianza vertical 94,4%.

Figura 1. Datos generales de las dimensiones evaluadas

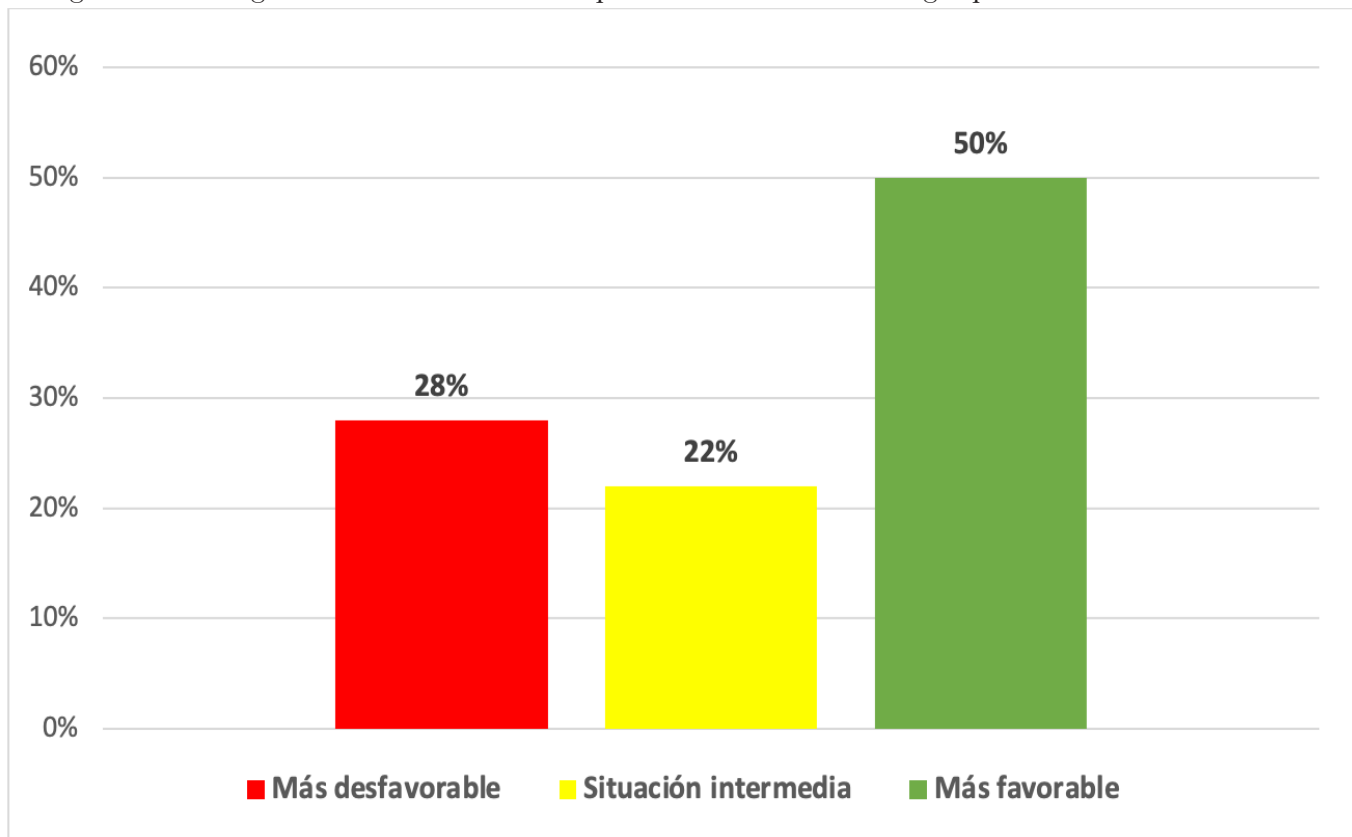


Fuente: Informe preliminar del cuestionario CoPsoQ – istas 21

Elaborado por: Stefanie Cuichan, 2020

De manera general las dimensiones evaluadas dan como resultado que exigencias psicológicas en el trabajo representan la situación más desfavorable con 45,8%. En situación intermedia, la dimensión que representa mayor porcentaje es conflicto trabajo – familia 41,7%. Finalmente para la situación favorable, la dimensión capital social se presenta con 93,05%.

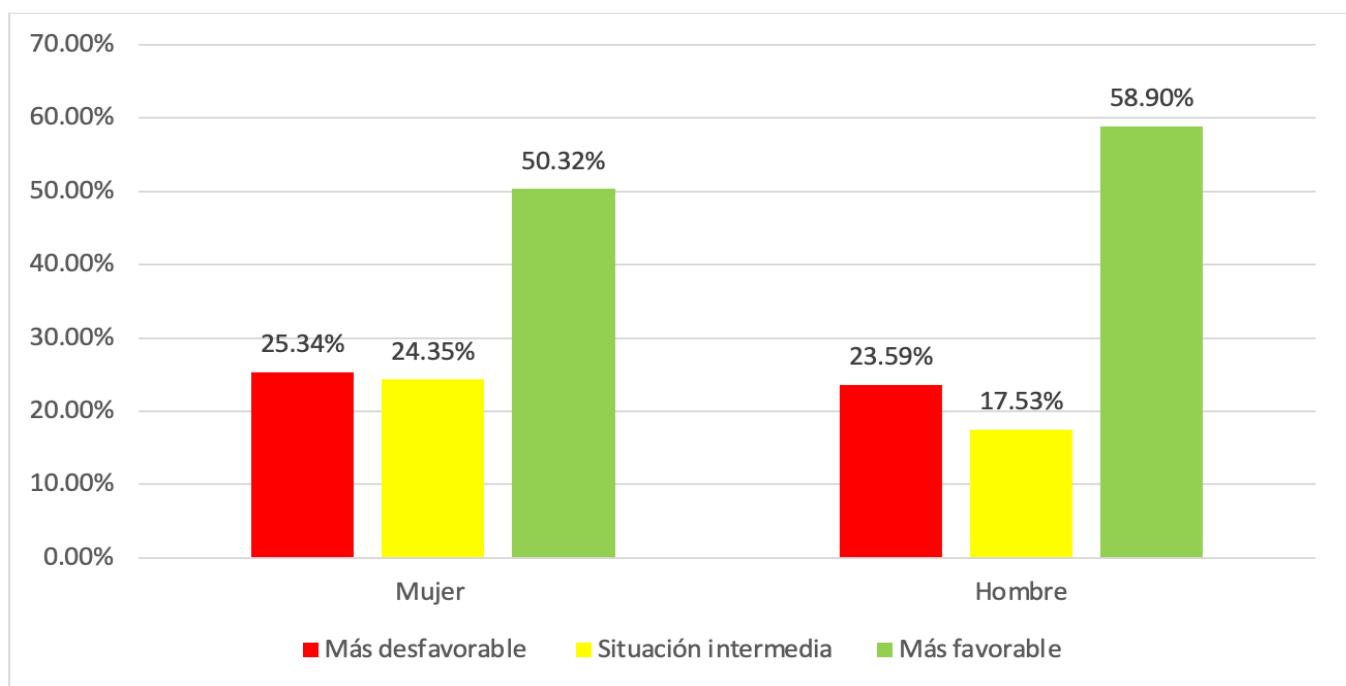
Figura 2. Datos generales de Lamosan - Exposición a factores de riesgos psicosociales



Fuente: Informe preliminar del cuestionario CoPsoQ – istas 21. Elaborado por: Stefanie Cuichan, 2020

Los datos generales indican que los factores de riesgo psicosociales se encuentran en una situación desfavorable 28%, situación intermedia en un 22% y situación favorable 50% de exposición en los trabajadores.

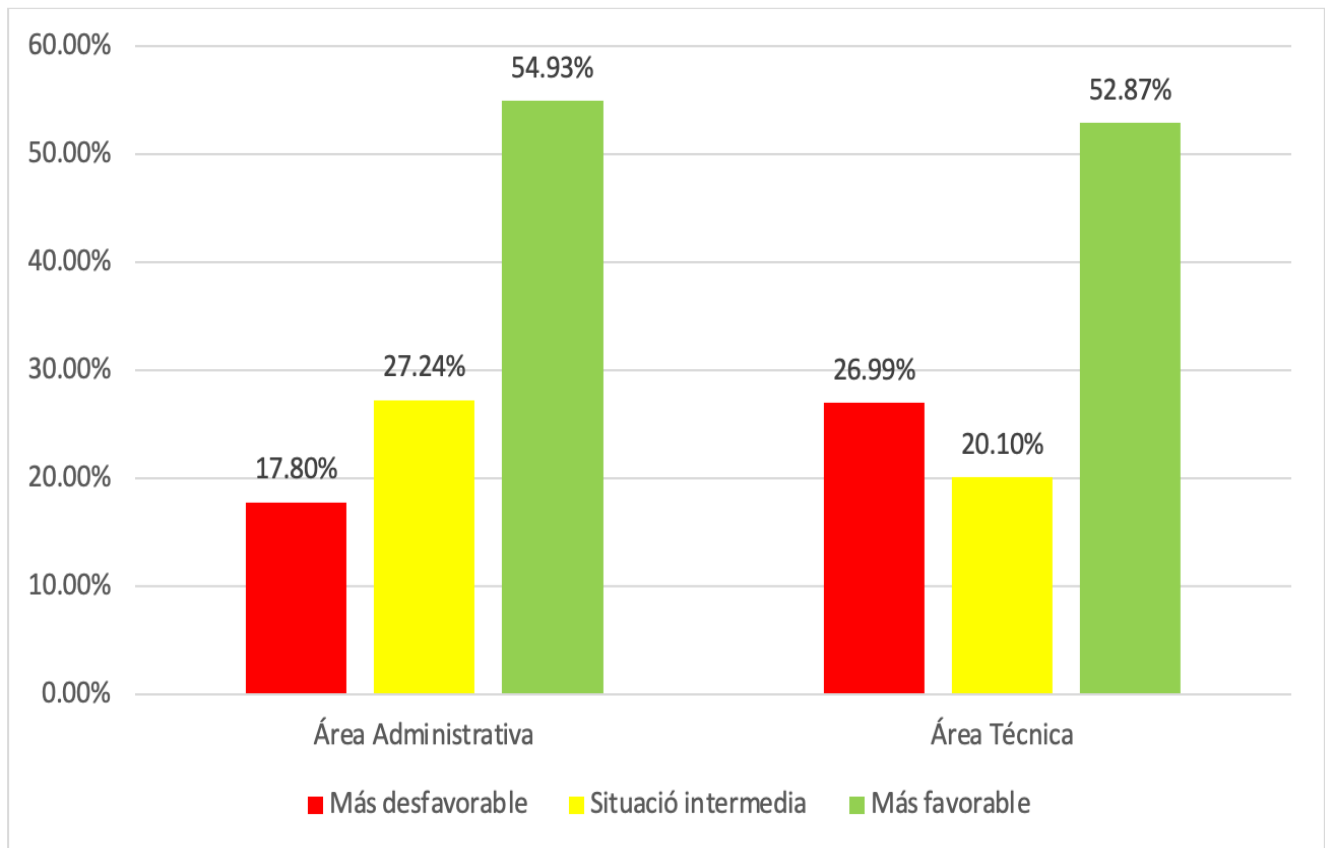
Figura 3. Datos generales por sexo



Fuente: Informe preliminar del cuestionario CoPsoQ – istas 21 Elaborado por: Stefanie Cuichan, 2020

El género femenino se encuentra expuesto a los factores de riesgos psicosociales en un 25,34% de situación desfavorable y 24,35% en situación intermedia. En el caso del género masculino existe un 23,59% de situación desfavorable y 17,53% de situación intermedia. En relación a la situación favorable las mujeres registrar un 50,32% mientras que los hombres un 58,9% de exposición.

Figura 4. Datos generales por área



Fuente: Informe preliminar del cuestionario CoPsoQ – istas 21. Elaborado por: Stefanie Cuichan, 2020

Existe una mayor situación desfavorable en el área técnica con 26,99%, seguido de una situación intermedia 20,1% y situación favorable 52,87%. Por otro lado, en el área administrativa existe un 17,8% en situación desfavorable, 27,24% en situación intermedia y 54,93% en situación favorable.

DISCUSIÓN

Estudio realizado en la empresa Revestisa Cía. Ltda., encargada de la industria de la construcción, fabricación, venta e instalación de revestimientos decorativos, realizó la investigación de “Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito” a través del método ISTAS21 y para ello se utilizó un universo o población de 26 trabajadores que determinó los siguientes resultados: en las seis grandes dimensiones, se presentaron datos de situaciones desfavorables en inseguridad 81%, seguido de estima 73%, la dimensión exigencias psicológicas con un 58%, la dimensión doble presencia con un 35%, apoyo social y calidad de liderazgo con un 27% y finalmente trabajo activo y posibilidades de desarrollo con un 15%. Además, se concluye que los riesgos psicosociales generan una falta de productividad por parte de los trabajadores y producen rotación del personal como consecuencia de la monotonía, ritmos de trabajo y comunicación (Pozo, 2018).

En contraste con el presente estudio, se puede observar que en la empresa Revestisa existe una mayor presencia de la dimensión inseguridad, ya que al ser una empresa inmersa en el mercado de la construcción, existe una gran cantidad de demanda de mano de obra, lo que produce inseguridad en los trabajadores; mientras que en la presente investigación, la dimensión más perjudicial es exigencias psicológicas en el trabajo, al ser una farmacéutica el personal técnico experimenta un mayor nivel de exposición a esta dimensión. Otra de las dimensiones que afectan a Revestisa es estima en donde los trabajadores del departamento técnico tienen una mayor exposición, mientras que en la presente investigación la dimensión compensaciones del trabajo, tanto el área técnica como

administrativa presentan similitud en el nivel de exposición.

Por otro lado, la investigación realizada por Gonzales (2019), con el tema “Evaluación de Riesgos Psicosociales en una empresa que brinda Soluciones Logísticas ubicada en Quito – Ecuador, en el año 2018” identificó los riesgos psicosociales en el personal administrativo y operativo a través del método Istas21 – versión corta y con población de 89 trabajadores se encontró las siguientes situaciones desfavorables en las 6 grandes dimensiones evaluadas: exigencias psicológicas 64%, trabajo activo y posibilidades de desarrollo 94%, inseguridad 51%, apoyo social y calidad de liderazgo 91%, doble presencia 85% y estima 66% en riesgo alto de exposición a los trabajadores

Analizando los datos obtenidos por parte de la empresa de Logística se puede observar que la dimensión que representa un riesgo alto para la salud de los colaboradores del área administrativa son trabajo activo y posibilidades de desarrollo, exigencias psicológicas y apoyo social y calidad de liderazgo demostrando que existen elevados niveles de carga laboral y esfuerzo mental para realizar sus actividades diarias, mientras que en la presente investigación, las dimensiones que más afectan al área administrativa son exigencias psicológicas y compensaciones del trabajo, siendo menor el riesgo en comparación con la empresa de Logística.

La dimensión general que presenta un elevado riesgo es trabajo activo y posibilidad de desarrollo en donde el área administrativa se encuentra expuesta en un 100% causando riesgos a la salud de los colaboradores de la empresa Logística. Al comparar la dimensión control sobre el trabajo de la presente investigación, podemos observar que existe un riesgo bajo para los colaboradores del laboratorio Lamosan. Por lo que podríamos manifestar que existe una diferencia significativa en relación a la dimensión control, considerando que el giro de negocio de las empresas mencionadas es distinto.

Bibliografía

CONCLUSIONES

Al término de la presente investigación, se llegó a determinar que las dimensiones generales de los riesgos psicosociales con mayor presencia o situación desfavorable en los trabajadores técnicos y administrativos son exigencias psicológicas en el trabajo y compensaciones del trabajo. En situación intermedia se encuentran las dimensiones conflicto trabajo – familia y apoyo social y calidad de liderazgo.

El nivel de exposición general a los riesgos psicosociales presentes en los trabajadores técnicos y administrativos es de 28% en situación desfavorable, 22% en situación intermedia y 50% en situación favorable.

Los riesgos psicosociales con mayor presencia en las diferentes dimensiones son: ritmo de trabajo 94,4%, inseguridad sobre el empleo 63,9% e inseguridad sobre las condiciones de trabajo 58,3% en situación desfavorable. En situación intermedia previsibilidad 50%, doble presencia 41,7% y claridad de rol 36,1%.

El área técnica es la que presenta mayor exposición a riesgo psicosociales con 26,99% en situación desfavorable y 20,1% en situación intermedia. La dimensión exigencias psicológicas en el trabajo es la más elevada con un 50% de exposición por lo que podríamos decir que factores como el ritmo de trabajo, exigencias cuantitativas y emocionales afectan a los trabajadores de esta área.

Existe mayor afectación de los riesgos psicosociales para el género femenino en las dimensiones exigencias psicológicas en el trabajo 44,55% y compensaciones del trabajo 40,60% en situación desfavorable y las dimensiones conflicto trabajo – familia 47,8% y apoyo social y calidad de liderazgo 29,19% en situación intermedia.



Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2001). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Gil-Monte, P. (Abril de 2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Obtenido de Revista Española de Salud Pública*.

Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio - Doria, J. C. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewFile/6411/4757>

Ortiz Armas , S. (2017 de Noviembre de 2017). *Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A.* Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5878/1/T2445-MDTH-Ortiz-Influencia.pdf>

Lapo, M. (Octubre de 2012). *La visita médica virtual como alternativa en la promoción de los productos farmacéuticos*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/419/3/T-UCSG-POS-MGSS-4.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (13 de Marzo de 2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW - HILL/ Interamericana Editores S.A. de C.V.

Moncada , S., Llorens, C., R., A., Moreno, N., & Molinero , E. (Julio de 2014). *Manual del Método CoPsoQ - istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. (A. y Instituto Sindical de Trabajo, Ed.) Obtenido de <https://copsoq.istas21.net/ficheros/>

documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf

Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa *Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Gonzales , A. (2019). *Evaluación de Riesgos Psicosociales en una empresa que brinda Soluciones Logísticas en Quito - Ecuador, en el año 2018*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18091/1/T-UCE-0007-CPS-102.pdf#page=50&zoom=100,92,97>



Factores psicosociales, estrés y fatiga en trabajadores de la industria metal mecánica

Manuel Pando Moreno,
Tania Elizalde Núñez,
Carolina Aranda Beltrán

O

RESUMEN

El estudio reúne tres de los elementos de alto interés en los tiempos actuales, los factores psicosociales laborales, el estrés y la fatiga.

Los Factores Psicosociales laborales pueden presentarse como condiciones de trabajo estresantes y relacionados con la fatiga, mientras que la relación entre estrés laboral y fatiga ha sido menos estudiada y los trabajos existentes no son del todo concluyentes.

Materiales y métodos: Se realizó un estudio transversal, descriptivo, con 433 trabajadores de la industria metal mecánica en México.

Se emplearon cuatro instrumentos: 1) Cuestionario de variables sociodemográficas y laborales; 2) El Cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial de la NOM-035 STPS de México;

3) El cuestionario de Evaluación de estrés del Ministerio de Salud y la Protección Social de Colombia y 4) La Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga de Yoshitake.

Resultados: Se establecieron los valores de Factor de Riesgo de los factores psicosociales para el estrés y la fatiga, así como los de Factor de riesgo de la Fatiga para la presencia del estrés.

Conclusiones: Se encontraron que los factores psicosociales con presencia de riesgo al estrés y fatiga más altos fueron “la interferencia en la relación trabajo familia” y “las prolongadas jornadas de trabajo”. Aunque con valores bajos, la fatiga resultó ser un factor de riesgo para la presencia del estrés.

Palabras clave: Factores psicosociales, Fatiga, Estrés, Trabajadores de metalurgia.

Correspondencia:

Manuel Pando Moreno

Av. Chapultepec Nte. 15, piso 23. Ladrón de Guevara, Guadalajara, Jalisco, México. C.P. 44600. Teléfono: 33 416 020 66 Correo electrónico: manolop777@yahoo.com.mx

Institución: Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Sierra Nevada 950, puerta 1 y 2. Independencia Oriente, Guadalajara, Jalisco, México. C.P. 44340

ABSTRACT

The study brings together three of the elements of high interest in current times, the psychosocial factors at work, stress and fatigue.

The psychosocial factors at work can be presented as stressful working conditions and related to fatigue, while the relationship between occupational stress and fatigue has been less studied and existing jobs are not entirely conclusive.

A cross-sectional, descriptive study was conducted with 433 workers in the metal-mechanical industry in Mexico.

Four instruments were used: 1) Questionnaire of sociodemographic and labor variables; 2) The Questionnaire for the identification of psychosocial risk factors of the NOM-035 STPS of Mexico;

3) The questionnaire of evaluation of stress of the Ministry of Health and Social Protection of Colombia and 4) The Yoshitake Test of Subjective Symptoms of Fatigue.

The Risk Factor values of psychosocial factors for stress and fatigue, as well as the Fatigue Risk Factor values for the presence of stress, were established.

It was found that the psychosocial factors with the presence of risk factor to stress and fatigue were "the interference in the work-family relationship" and "the prolonged working hours". Although with low values, fatigue turned out to be a risk factor for the presence of stress.

Key words: Psychosocial factors, Fatigue, Stress, Metalworkers.

INTRODUCCIÓN

Los Factores Psicosociales de Riesgo a la Salud pueden ser concebidos como condiciones de trabajo estresantes que interfieren con nuestra capacidad para trabajar con seguridad y suelen provocar enfermedades laborales.

"El concepto factores psicosociales se ha utilizado para señalar aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente" (1).

Por su parte, el estrés laboral es reconocido como uno de los problemas de salud mental más frecuentes en las empresas actuales

Valencia y Enríquez (2) señalan que, en los estudios de la Unión Europea, el estrés laboral es el segundo problema de salud más frecuente mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reportó 1,1 millones de enfermedades y accidentes de trabajo, siendo el estrés la causa principal.

Diversos autores coinciden en atribuir las primeras investigaciones científicas acerca del estrés a Hans Selye, siendo una de sus aportaciones principales el llamado Síndrome de Adaptación General, que consta de tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento (3).

Sabemos que un trabajador estresado presentará mayor frecuencia de enfermedades, mayor ausentismo, baja motivación, y más cantidad de errores en su actividad, lo que explica que el estrés este asociado a altos costos en la producción.

"El estrés tendría lugar cuando la persona valora a sus recursos como escasos e insuficientes como para hacer frente a las demandas del entorno" (4).

Si “el estrés se define como una respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda hecha sobre este que resulta en síntomas tales como aumento de la presión arterial, liberación de hormonas, rapidez de la respiración, tensión de los músculos, transpiración y el aumento de la actividad cardíaca” (3), es fácil ver el acercamiento de este concepto con el de fatiga, que podemos ver relacionado con la etapa de “agotamiento” en el Síndrome General de Adaptación de Selye.

En dicha etapa, el organismo pierde su capacidad de activación o respuesta, y si se continúa forzando al exponerlo a los factores psicosociales que le condujeron a esa situación, las consecuencias pueden ser muy graves para la salud.

“La hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral considera que la persistencia del estrés laboral es acumulativa (...) Si los factores estresantes que generan estos problemas perseveran durante tiempo, la fatiga puede devenir en lo que se ha dado en llamar síndrome de fatiga crónica” (5).

Mansilla (5) concibe la Fatiga Laboral como aquella de la que el trabajador puede recuperarse con descanso o cambio de actividades y el Síndrome de Fatiga Crónica (SFC) en el que el trabajador no se recupera ni con tiempo de descanso ni con cambio de actividades.

Se han descrito diferentes tipologías de fatiga laboral, en función de las partes del organismo implicadas: fatiga muscular, fatiga mental o psicológica y fatiga sensorial (6).

En la definición del Síndrome de Fatiga Crónica se incluye la fatiga física y mental, ya que “se trata de un estado grave de agotamiento físico y mental, que genera un sentimiento generalizado de falta de energía para realizar cualquier labor, que resulta muy imposibilitante para el sujeto, que se agudiza ante cualquier mínimo esfuerzo y que no se explica por un diagnóstico biomédico” (7).

Lo que este estudio pretende es encontrar cuáles factores psicosociales laborales son factor de riesgo para la presencia de estrés o fatiga; y si existe una relación entre estas dos últimas.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio transversal, descriptivo, basado en una muestra aleatoria por conveniencia de 433 trabajadores de la industria metal mecánica en México.

Se incluyeron trabajadores de planta, principalmente operativos con una antigüedad no menor a 6 meses en la empresa y en su puesto de trabajo, que estuvieran presentes en el momento de aplicación de los cuestionarios y aceptaran participar de manera voluntaria. Se excluyeron trabajadores sin contrato en las empresas y menores de 18 años.

Para el levantamiento de datos, se emplearon cuatro instrumentos: 1) Cuestionario de variables sociodemográficas y laborales como: sexo, edad, estado civil, escolaridad, antigüedad en el puesto actual, turno de trabajo y carga horaria semanal; 2) El Cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y Entorno Organizacional Favorable (Guía de referencia III) de la NOM-035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de México; 3) El cuestionario del Ministerio de Salud y la Protección Social de Colombia, y 4) La Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga de Yoshitake.

El Cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y Entorno Organizacional Favorable diseñado por la STPS y presentado como Guía III para empresas de más de 50 trabajadores en la NOM-035-STPS-2018. Consta de 72 ítems, evalúa la exposición a factores psicosociales negativos a través de una lista de agentes agrupados en ocho áreas: las condiciones en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, las jornadas de trabajo y rotación de turnos, la in-

terferencia en la relación trabajo/familia, liderazgo, relaciones negativas en el trabajo y la violencia laboral; y el Entorno Organizacional favorable en dos áreas: Reconocimiento del desempeño e Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad.

Este instrumento utiliza una escala de frecuencia de cinco grados tipo Likert que van de 0 (“nunca”) a 4 (“siempre”). Se suman los puntajes de cada apartado y se determinan también cinco categorías: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

El Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga de H. Yoshitake, consta de 30 ítems que se contestan de manera dicotómica (Sí o No) divididos en tres bloques de preguntas: a) incluye síntomas de monotonía, embotamiento y modorra; b) registra síntomas de dificultad en la concentración mental, y c) proyecta el deterioro físico. Se tomará un puntaje ≥ 7 como indicativo de presencia de fatiga o presencia de un número excesivo de síntomas de fatiga causados por una actividad laboral específica (8).

El Cuestionario para la Evaluación del Estrés (9); es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales laborales, y d) psicoemocionales.

La calificación se expresa en cinco posibles niveles de estrés: Muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto (9).

Análisis de los datos

A partir de los resultados de las escalas se construyó una base de datos en Excel, que posteriormente se importó a SPSS. Las variables medidas en escala nominal se analizaron con base en distribuciones porcentuales (Prevalencia, %). Para el análisis de asociación estadística entre variables

categorías dicotómicas se aplicó χ^2 y la prueba de probabilidad exacta de Fisher dependiendo del cumplimiento de los requisitos para su aplicación. En todos los casos se estableció un nivel de significancia estadística a priori de $\alpha = 0,05$.

Para el establecimiento de Factor de Riesgo, es necesario que las variables se manifiesten dicotómicas lo cual ocurre de manera directa con la Escala de Síntomas Subjetivos de Fatiga que reporta “con fatiga y sin fatiga”, pero no ocurre con los otros instrumentos que reportan los resultados en cinco niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

En estos casos, tanto los resultados de Factores Psicosociales como los de Síntomas de Estrés fueron agrupados.

En Factores Psicosociales los resultados de “medio”, “alto” y “muy alto”, se consideraron como “sí expuesto” mientras que los “muy bajo” y “bajo” se consideraron como “no expuestos”.

Igualmente, para los niveles de estrés, los resultados de “medio”, “alto” y “muy alto”, se consideraron como “estresados” mientras que los “muy bajo” y “bajo” se consideraron como “no estresados”.

Se considera Factor de Riesgo cuando el OR sea mayor a 1, el intervalo de confianza no contenga la unidad y el valor de asociación haya sido $<0,05$.

RESULTADOS

Participaron 433 sujetos de los que el 18.5% fueron mujeres y 81.5% hombres; la edad fluctuó entre los 19 y 60 años con una media de 38 años.

Predominaron los trabajadores casados (69.2%), seguidos del 16.7% de solteros. En cuanto a escolaridad la mayor parte se concentró en estudios de secundaria y bachillerato con un 37.4% y 30.9% respectivamente.

La antigüedad en la empresa varió desde los 6 meses hasta los 37 años con una media de 10.8 años. Mientras que la antigüedad en el puesto de trabajo se

dio entre los 6 meses y los 34 años con un promedio de 7.3 años.

En cuanto al turno de trabajo el 90.2% trabaja en la mañana y la tarde y solamente el 6.4% lo hace por la noche, el resto lo hace en turnos especiales.

Respecto a los Factores Psicosociales de Riesgo predominó la exposición negativa a altas jornadas de trabajo (94.5% niveles “muy alto”, “alto” y “medio”) y la exposición a sobre carga laboral en el 80.7% de los encuestados (Cuadro 1).

De manera positiva, el 77.5% (niveles “nulo” y “bajo”) de los trabajadores consideraron tener buenas relaciones interpersonales en su área laboral, y un 73.9% cuenta con un buen sentido de pertenencia y estabilidad en empresa (Cuadro 1).

En cuanto al estrés, el 90.6% de los encuestados presenta sintomatología de estrés en niveles “medio”, “alto” y “muy alto”, predomina la sintomatología fisiológica con un 51.1% seguida de la intelectual con el 29.6% (Cuadro 2).

Mientras que un 35% de los trabajadores reportaron presencia de fatiga, 15.9% con predominancia de fatiga física y 10.1% con predominancia de fatiga intelectual.

Los factores psicosociales presentes en riesgo más alto para la presencia de determinadas formas de sintomatología del estrés fueron en primer lugar “la interferencia en la relación trabajo familia” que presentó riesgo para la sintomatología de estrés comportamental (OR=13.3), sintomatología intelectual (OR=5.5) y sintomatología fisiológica (OR=2.7); seguida de las prolongadas jornadas de trabajo como riesgo para la sintomatología intelectual (OR=10.3), y el Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad como riesgo para sintomatología intelectual (OR=3.9) y sintomatología fisiológica (OR=2.4) (Cuadro 3).

En cuanto a los Factores Psicosociales de riesgo para la fatiga, sobresale la Interferencia en la re-

lación trabajo-familia que presenta riesgo para la Fatiga (OR= 4.6), Fatiga Física (OR= 7.8) y Fatiga Intelectual (OR= 4.7); mientras que sobrecarga de trabajo se identificó como riesgo para la Fatiga Intelectual (OR= 5.9) y el liderazgo inadecuado para la Fatiga Física (OR= 3.7) (Cuadro 4).

Aunque con valores bajos, la fatiga resultó ser un factor de riesgo para la presencia del estrés en general (OR=1.17), sin embargo, los valores son mayores cuando se analiza el riesgo para sintomatologías específicas como síntomas comportamentales (OR=24.96), síntomas fisiológicos (OR=6.99) o síntomas intelectuales (OR=6.68) (Cuadro 5).

La fatiga intelectual muestra sus valores de riesgo más altos para la presencia de sintomatología de estrés comportamental (OR=16.07) mientras que la fatiga física lo hace con los síntomas fisiológicos de estrés (OR=8.34) (Cuadro 5).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El estrés es un problema generalizado que afecta a todas las regiones del mundo y a todos los giros de trabajo, los reportes de su presencia varían conforma el país, tipo de trabajo e instrumento utilizado.

Valencia y Enríquez (2) reportan un 72% de estrés (niveles medio, alto y muy alto) en trabajadores administrativos de Colombia,

González et. Cols. (10) reportó un 26.6% de estrés (niveles elevado y peligroso) en conductores de taxis en México.

En empresas familiares medianas en México, Martínez y Martínez (11) encontraron que el nivel de estrés podía variar de acuerdo al área de trabajo que se desempeñaba, diferenciando entre cuatro: Producción, Finanzas, Recursos Humanos y Mercadotecnia; siendo las dos primeras las que presentaban mayor prevalencia de estrés en los niveles altos (Grave y moderado) con un 89% y 87% respectivamente.

En nuestros trabajadores de la industria metal mecánica de México los niveles de estrés equivalentes (niveles medio, alto y muy alto) se presentaron más elevados que los estudios encontrados ya que se encontró un 90.6% en presencia de estrés destacándose la sintomatología fisiológica y la intelectual.

Los factores psicosociales que se asocian al estrés laboral, también varían de acuerdo al tipo de trabajo realizado, por ejemplo, en el citado estudio de González et. Cols. (10) con choferes de taxi, se encontraron relacionados al estrés factores como: tener que comer de prisa, exposición al aire contaminado, interrupciones cuando trabajan, exceso de tráfico y llevarse mal con el jefe.

En una población de trabajadores de diversos giros de la economía formal en Perú, arrojó que los factores psicosociales de “Interacción social y aspectos organizacionales” y el “Papel laboral y desarrollo de la carrera” se mostraron como los factores de riesgo más elevados para los síntomas fisiológicos e intelectuales de estrés (12).

Los Factores Psicosociales de Riesgo más elevado para el estrés en nuestra población fueron la jornada de trabajo y la interferencia en la relación trabajo familia; es importante comentar que el enfoque que el Cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y Entorno Organizacional Favorable de la STPS utilizado en este estudio, aborda la interferencia familia trabajo como un problema muy cercano a la jornada de trabajo ya que las incluye en una misma dimensión titulada “Organización del Tiempo de Trabajo” y presenta preguntas como: “Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales” o “Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa”.

Por lo anterior consideramos que la organización de las jornadas de trabajo son fuerte factor

de riesgo para el estrés dentro de las empresas metal mecánicas.

En cuanto a la fatiga laboral, la prevalencia de fatiga en nuestros trabajadores (35%) es similar al 34% reportada por Almirall et. cols. (13) en los trabajadores de salud en Cuba.

Encontramos también otros estudios con prevalencias mayores, como el 40% encontrado en los conductores de carga pesada estudiados en Colombia (6), o el 68.1% en trabajadores de una planta envasadora de cerveza en Venezuela, (26.4% intensa y 51.7% moderada) (14).

Vega y Nava (15) reportan que la fatiga puede provenir de diversos factores psicosociales de acuerdo al tipo de ocupación, en controladores aéreos y en conductores del transporte público participarán los horarios extenuantes y cambios de horario, mientras que en la industria estarán los niveles de responsabilidad y las relaciones con los jefes. Para Almirall et. cols. (13) es el tiempo de trabajo total el que se asoció con la fatiga.

En nuestro estudio, los principales Factores Psicosociales que se registraron como riesgo para la presencia de fatiga fueron “Liderazgo y relaciones en el trabajo” y “Organización del tiempo de trabajo”.

Fortaleciendo así la premisa de que los Factores Psicosociales que se presentan como Factores de Riesgo para aspectos de la salud, varían de acuerdo al tipo de trabajo realizado, el país donde se realiza el estudio y los instrumentos que se utilicen para su evaluación.

Boada et. Cols (16) encontró la fatiga asociada con el estrés laboral, sin embargo, “Pocos trabajos reportan algún grado de relación entre la fatiga y el estrés laboral, además de que no son del todo concluyentes” (15), nuestro trabajo ha mostrado un claro valor de la Fatiga como Factor de Riesgo para el estrés; especialmente la fatiga general para sintomatología de estrés comportamental, la fatiga intelectual para la sintomatología de estrés comportamental e intelectual y la

fatiga física para los síntomas fisiológicos del estrés. 10(1):85-90

BIBLIOGRAFÍA

1. Pando Moreno M, Aranda C, Parra L, Ruiz D. Eugenesia Laboral: Salud Mental Positiva en el Trabajo. Colombia: Editorial Universidad Libre Seccional Cali, Colombia. 2013.
2. Valencia Maya J. D. y Enríquez Chamorro D. F. Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización. Boletín Informativo CEI 2019; 6(3):41-48
3. Patlán Pérez J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud Uninorte 2019; 35(1):156-184
4. Carranco Madrid S. y Pando Moreno M. Estrés Laboral. Revista Internacional de PIENSO en Latinoamérica 2018 enero-marzo; 2(3):44-52
5. Mansilla Fernando. El Síndrome de Fatiga Crónica: del modelo de susceptibilidad a la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral. Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq. 2003; (86):19-30
6. Neisa Cubillos C. M. y Rojas López Y. A. Fatiga laboral, accidentes e incidentes laborales en los conductores de carga pesada de una empresa transportista de la ciudad de Yopal. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología 2009; 10(1):7-21
7. Fernández-Montalvo J. y Piñol E. Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica 2000; 5(3):207-222
8. Yoshitake H. Three characteristic patterns of subjective fatigue symptoms. Ergonomics 1978; 21(3):231-233
9. Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ed. Ministerio de la Protección Social, Bogotá, Colombia. 2013.
10. González M., Landero R., Maruris M., Cortés P, Vega R. y Godínez F. Estrés cotidiano en trabajadores del volante. Summa psicológica 2013; 10(1):85-90
11. Martínez González J. V., Martínez García V. A. Estudio comparativo de niveles de estrés entre áreas funcionales de empresas familiares. El paradigma de áreas duras y blandas. Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas 2019; 25(71):50-62
12. Pando Moreno M., Gascón S., Varillas W. y Aranda C. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. Revista Ciencia UNEMI 2019 enero-abril; 12(29):01-08
13. Almirall PJ, del Castillo NP, Parada C, Reyes L, González A, Hernández JS. Estrés y fatiga en el ámbito Hospitalario: un estudio con enfoque de género. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2013;14(1):46-50
14. Quevedo A. L., Lubo A., Montiel M. Fatiga laboral y condiciones ambientales en una planta de envasado de una industria cervecera. Salud de los Trabajadores 2005 enero-junio; 13(1):37-44
15. Vega VCZ, Nava QC. Relación estrés y fatiga: un estudio en el ámbito laboral. Rev Elec Psic Izt 2019; 22(2):946-961
16. Boada Grau J., Prizmic Kuzmica A., González Recio S., Vigil Colet A. Estresores laborales en conductores de autobuses (ELBus-21): estructura factorial, fiabilidad y validez. Universitas Psychologica 2013 enero-marzo; 12(1):249-259

CUADROS

Cuadro 1. Niveles de exposición a Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo por “Dominios”.

Dominio	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo
Condiciones en el ambiente de trabajo	7.6%	26.7%	25.8%	29%	10.8%
Demanda o carga de trabajo	13.4%	44.5%	22.8%	14.3%	5.1%
Falta de control sobre el trabajo	19.8%	22.8%	29.7%	20.5%	7.1%
Jornada de trabajo	52.3%	28.1%	14.1%	3.5%	2.1%
Interferencia en la relación trabajo-familia	10.6%	11.5%	26.7%	25.3%	25.8%
Liderazgo	10.6%	16.6%	19.1%	14.1%	39.6%
Relaciones en el trabajo	.5%	3.5%	8.5%	19.6%	68%
Violencia	12.9%	10.6%	15.4%	15.7%	45.4%
Reconocimiento del desempeño	6.5%	19.1%	30.2%	28.8%	15.4%
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	1.6%	5.1%	19.4%	34.8%	39.2%

Cuadro 2. Resultados de la presencia de Estrés Laboral por clasificación de síntomas en los trabajadores encuestados

Sintomatología de estrés	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Fisiológicos	19.6%	10.8%	20.7%	29.5%	19.4%
Comportamental	.5%	-	5.3%	17.7%	76.5%
Intelectuales	3.5%	4.4%	21.7%	32.5%	38%
Psicoemocionales	-	-	.2%	4.8%	94.9%
Estrés total	75.6%	9.7%	5.3%	4.8%	4.6%

Cuadro 3. Dominios de Factores Psicosociales y Entorno Organizacional como Factor de Riesgo para las sintomatologías de estrés en los trabajadores encuestados.

Dominio	Fisiológicos	Comportamentales	intelectuales	Psicoemocionales
Condiciones en el ambiente de trabajo	OR = 2.4 (1.6 – 3.5) P = .000	----	OR = 2.07 (1.3 – 3.2) P = .001	----
Demanda de Trabajo	OR = 1.93 (1.1 – 3.1) P = .005	----	OR = 3.33 (1.7 – 6.5) P = .000	----
Falta de control sobre el trabajo	OR = 1.47 (.96 – 2.2) P = .045	----	OR = 1.73 (1 – 2.8) P = .017	----
Jornada de trabajo	----	----	OR = 10.32 (1.3 – 77.2) P = .002	----
Interferencia en la relación trabajo-familia	OR = 2.72 (1.8 – 4) P = .000	OR = 13.38 (3.1 – 57.2) P = .000	OR = 5.5 (3.4 – 8.8) P = .000	----
Liderazgo	OR = 2.13 (1.4 – 3.1) P = .000	----	OR = 2.21 (1.4 – 3.3) P = .000	----
Relaciones en el trabajo	OR = 2.29 (1.2 – 4.2) P = .005	----	OR = 3.29 (1.8 – 5.8) P = .000	----
Violencia	OR = 2.25 (1.5 – 3.3) P = .000	----	OR = 2.9 (1.8 – 4.4) P = .000	----
Reconocimiento del desempeño	OR = 2.23 (1.5 – 3.2) P = .000	OR = 2.64 (1 – 6.7) P = .027	OR = 1.78 (1.1 – 2.7) P = .005	----
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	OR = 2.46 (1.5 – 3.8) P = .000	----	OR = 3.99 (2.5 – 6.2) P = .000	----

Cuadro 4. Dominios de Factores Psicosociales y Entorno Organizacional como Factor de Riesgo para la Fatiga en los trabajadores encuestados.

Dominio	Fatiga	Fatiga intelectual	Fatiga física
Condiciones en el ambiente de trabajo	OR = 1.80 (1.1 – 2.7) P = .003	----	OR = 1.76 (1 – 3) P = .029
Demanda de trabajo	OR = 1.93 (1.1 – 3.3) P = .010	OR = 5.59 (1.3 – 23.5) P = .004	----
Falta de control sobre el trabajo	----	OR = 3.26 (1.2 – 8.4) P = .006	OR = 1.78 (.93 – 3.4) P = .048
Jornada de trabajo	----	----	----
Interferencia en la relación trabajo-familia	OR = 4.62 (3 – 7.1) P = .000	OR = 7.86 (3.2 – 19) P = .000	OR = 4.71 (2.5 – 8.6) P = .000
Liderazgo	OR = 2.43 (1.6 – 3.6) P = .000	OR = 2.74 (1.4 – 5.3) P = .002	OR = 3.73 (2.1 – 6.5) P = .000
Relaciones en el trabajo	OR = 1.71 (.96 – 3) P = .046	----	----
Violencia	OR = 2.21 (1.4 – 3.3) P = .000	OR = 2.24 (1.1 – 4.2) P = .009	OR = 2.04 (1.2 – 3.4) P = .005
Reconocimiento del desempeño	OR = 2.84 (1.8 – 4.3) P = .000	OR = 2.28 (1.1 – 4.5) P = .012	OR = 2.81 (1.5 – 5) P = .000
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	OR = 3.64 (2.3 – 5.6) P = .000	OR = 3.65 (1.9 – 6.9) P = .000	OR = 3.26 (1.9 – 5.5) P = .000

Cuadro 5. Fatiga como Factor de Riesgo para las sintomatologías de estrés en los trabajadores encuestados.

Dominio	Fisiológicos	Comportamentales	intelectuales	Psicoemocionales	Estrés general
Fatiga general	OR = 6.99 (4.4 – 11.1) P = .000	OR = 24.96 (4.7 – 107.4) P= .000	OR = 6.68 (4.2 – 10.5) P= .000	----	OR = 1.17 (1.1 – 1.2) P= .000
Fatiga Intelectual	OR = 4.95 (2.2 – 10.8) P= .000	OR = 16.07 (6.7 – 38.4) P= .000	OR = 10.70 (5.0 – 22.4) P= .000	----	OR = 1.11 (1.0 – 1.15) P= .010
Fatiga Física	OR = 8.34 (4.0 – 17.3) P = .000	OR = 8.19 (3.5 – 18.9) P= .000	OR = 5.88 (3.4 – 10.1) P = .000	----	OR = 1.12 (1 – 1.1) P = .001

Factores de riesgos psicosociales en los servidores y trabajadores del Centro de Salud Guayllabamba.

Lucy Belén Flores Santillán
Luis Edmundo Sarabia López
Dorila Victoria Sarabia Cruz



Resumen

El Centro de Salud de Guayllabamba es una institución que corresponde al primer nivel de atención de tipo A, facilita y coordina el flujo de pacientes dentro de sistema de salud, da asistencia ambulatoria.

Objetivo general: determinar qué factores de riesgos psicosociales se encuentran presentes en los servidores y trabajadores de un Centro de Salud Guayllabamba.

Método: enfoque cuantitativo, de diseño transversal de tipo descriptivo, se trabajó con toda la población del Centro de Salud. Se aplicó el cuestionario del Ministerio del Trabajo de Quito-Ecuador "evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales" el cual está conformado por 8 dimensiones, y está dirigido para empresas públicas como privadas de más de 10 trabajadores.

Para el análisis estadístico se utilizó la herramienta proporcionada por los diseñadores del instrumento, la cual corresponde a hojas de cálculo de Microsoft Excel. Los resultados indican en el personal del Centro de Salud, predomina la presencia de riesgo psicosocial bajo con un 80%, seguido de riesgo psicosocial medio con un 20%, sin presencia de riesgo alto.

Conclusión: En el Centro de Salud predomina la presencia de riesgo bajo.

Palabras claves: riesgos psicosociales/ factores de riesgos psicosociales/ estrés laboral/ condiciones de trabajo.

ABSTRACT

Centro de Salud Guayllabamba is an institution that corresponds to the first level care type A, facilitates and coordinates the flow of patients within the health system, provides outpatient care.

General objective: to determine which psychosocial risk factors are present in the employees and workers of Centro de Salud Guayllabamba.

Method: quantitative approach, of transverse non-experimental design of descriptive type, it was worked with the entire population of the Health Center. The questionnaire of the Ministerio del Trabajo of Quito-Ecuador, "psychosocial risk assessment in working spaces", was applied, which consists of 8 dimensions, and is aimed at public and private companies of more than 10 workers.

The tool provided by the instrument designers was used for statistical analysis, which corresponds to Microsoft Excel spreadsheets. The results show that in health center staff, the presence of low psychosocial risk predominates with 80% followed by average psychosocial risk with 20%, without the presence of high risk.

Conclusion: The presence of low risk predominates in the Health Center.

Keywords: psychosocial risks/ psychosocial risk factors/ labor stress/work conditions

Introducción

El estudio de los riesgos psicosociales a lo largo del tiempo ha tomado mayor fuerza, porque la presencia de ellos en forma negativa produce en los trabajadores afeción al bienestar físico y psicológico de la persona en su lugar de trabajo (Jiménez, 2011) [1], por lo que el estudio de los mismos nos permite prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y así mejorando el estado de salud de los colaboradores de las distintas empresas.

Por lo tanto, cuando los factores psicosociales son disfuncionales provocando respuestas de inadaptación, es decir que actúan negativamente a la salud y el bienestar del trabajador produciendo tensión u otras afectaciones de estrés pasa a ser factores psicosociales de riesgos o de estrés (Moreno B, 2011) [2].

Según la OIT (2011) conceptualiza los factores de riesgos psicosociales como aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. La palabra PSICOSOCIALES significa, PISCO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo). (p.1) [3].

El Centro de Salud de Guayllabamba, es una institución de primer nivel de atención de tipo A que pertenece al Ministerio de Salud Pública. El Centro de Salud pertenece al primer nivel de atención, es el más cercano a la población, facilita y coordina el flujo del paciente dentro del sistema de salud. Promueve acciones de salud pública de acuerdo a normas emitidas por la autoridad sanitaria nacional. Es ambulatorio. El primer nivel es la puerta de entrada obligatoria al Sistema Nacional de Salud. (Ministerio de Salud Pública, 2012). [4].

La investigación se desarrolló en la línea de la Seguridad y Salud Ocupacional tomando en cuenta

que busca determinar la presencia de los factores de riesgos psicosociales en los servidores y/o trabajadores del Centro de Salud.

El sector de la salud en los últimos tiempos se ha caracterizado por los múltiples cambios, dados por modificaciones de la población siendo estos en lo (social, demográficos y epidemiológicas) como también por la acelerada innovación tecnológica en los servicios. Estos cambios en el sector de la salud generan nuevos desafíos y exigencias para sus colaboradores, dado que provocan mayor complejidad de la tarea, la necesidad de actualización de competencias, nuevas formas de los procesos asistenciales, prolongación en el horario de trabajo, inestabilidad de empleo, afectación a la relación familiar y social y también una modificación en el perfil de salud de los propios trabajadores y/o servidores, en el que es notorio la presencia de problemas de origen psicosocial (Acevedo, Sánchez, Farías, & Fernández, 2013). [5].

En el apartado de material y métodos se consideró que esta investigación es un estudio cuantitativo, no experimental-transversal de tipo descriptivo y se lo compara con los datos sociodemográficos, se trabaja con la población en general, y de la misma manera se describe el instrumento el cual fue el cuestionario del Ministerio de Trabajo, para evaluar los riesgos psicosociales, el cual consta de 8 dimensiones. Este instrumento está dirigido para empresas públicas y privadas con más de 10 trabajadores.

Los resultados obtenidos demuestran que las dimensiones con mayor afectación en el Centro de Salud son: condiciones de trabajo siendo la dimensión con porcentaje más elevado en riesgo alto con un 20%, seguido de acoso laboral con un 16% en riesgo alto, en riesgo medio, la dimensión que más afecta es la recuperación con un 52% y doble presencia (laboral-familiar) con un 32%; los riesgos que menos afectan a los colaboradores son: organización del trabajo y adicción al trabajo con un 84% en ries-

go bajo, estabilidad laboral y emocional y soporte y apoyo con un 80%.

El resultado general arrojado por el cuestionario aplicado, define que el nivel de riesgos psicosocial en el Centro de Salud es bajo con un 80% y riesgo medio con un 20%.

Material y Métodos

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, dado que en la investigación se utilizó la recolección de datos, la cual se fundamenta en la medición numérica y el análisis estadístico de los datos obtenidos a través del instrumento utilizado (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). [6].

El diseño es no experimental transversal de tipo descriptiva.

La población objetivo de estudio estuvo compuesta por el número total de servidores y trabajadores del Centro de Salud, el cual está conformado por 25 colaboradores, por lo cual no se determinó muestra, se trabajó con la totalidad de la población.

Se utilizó el cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, el cual cuenta con opciones de respuesta en base a la escala de Likert, que van desde 1 “en desacuerdo”, hasta 4 “completamente de acuerdo”. El cuestionario tiene el valor de 0,967 en coeficiente alfa de Cronbach, indicando un nivel alto de confiabilidad; y el valor de 0,30 en el coeficiente r de Pearson, lo que muestra que todas las preguntas son válidas (Ministerio Del Trabajo, 2018) [7].

El instrumento tendrá un tiempo de 20 minutos para su aplicación.

El análisis de datos será de al tratarse de un estudio descriptivo cuyo objetivo es la determinación de los niveles y características de la única variable

de estudio; factores de riesgo psicosocial.

Los datos recolectados a través del Cuestionario Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales (Ministerio de Trabajo) serán procesados a través de la herramienta Excel mismo que fue proporcionados por los diseñadores del instrumento utilizado.

Consideraciones éticas

La participación de los servidores/as y los trabajadores/as fue voluntaria.

Esta investigación se realizó en base a lo que menciona el acuerdo ministerial 082 del Ministerio del Trabajo en el artículo 9, en todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral. (Ministerio Del Trabajo, 2017) [8].

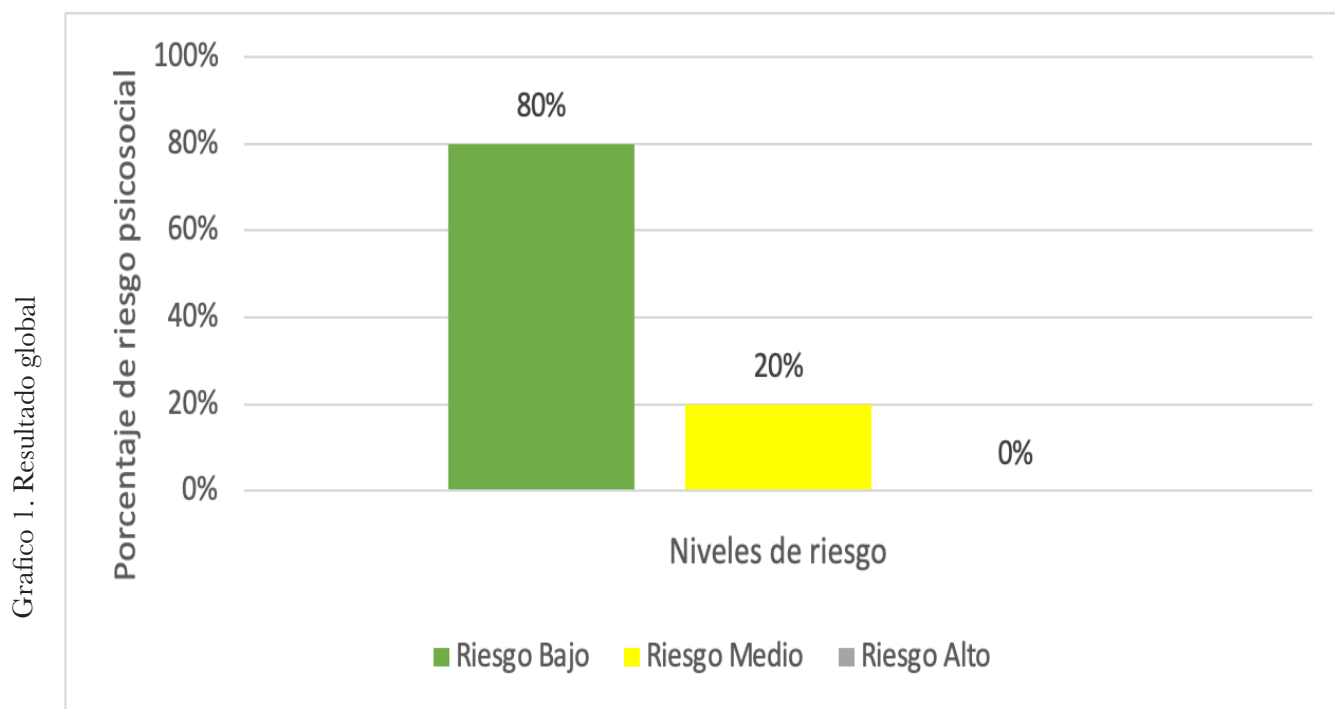
Resultados

El género masculino predomina sobre el femenino, más de la mitad de las personas encuestadas tienen edades comprendidas entre los 25 y 34 años. Existe un alto porcentaje de personal con formación académica de tercer nivel. Existe un alto porcentaje de personas que cuentan entre 0 a 2 años de antigüedad. Consta un porcentaje alto de personal operativo debido a la actividad de la institución (Tabla 1).

Tabla 1. Resultados sociodemográficos dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial

Dimensiones	Rangos	Encuestados	Porcentajes	Total
Género	Femenino	12	48%	100%
	Masculino	13	52%	
Edad	16 a 24 años	2	8%	100%
	25 a 34 años	15	60%	
	35 a 43 años	6	24%	
	44 a 52 años	2	8%	
	Igual a superior a 53	0	0%	
Nivel de Instrucción	Educación Básica	0	0%	100%
	Educación Media	0	0%	
	Bachillerato	3	12%	
	Técnico/Tecnológico	4	16%	
	Tercer Nivel	15	60%	
	Cuarto Nivel	3	12%	
	Otros	0	0%	
Antigüedad	0-2 años	13	52%	100%
	3-10 años	7	28%	
	11-20 años	4	16%	
	Igual o superior a 21 años	1	4%	
Áreas en la que trabaja	Administrativa	3	12%	100
	Operativa	22	88%	

Nota: Filtración de datos del personal encuestado a través del instrumento de evaluación psicosocial en espacios laborales.



Grafica 1.. Barras en relación al porcentaje de riesgos psicosociales de los 25 colaboradores que llenaron la evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del trabajo

Los resultados globales de la evaluación de riesgos psicosociales nos muestran que existe presencia de riesgo bajo con un 20% y riesgo medio 20%, sin presencia de riesgo alto. (Gráfica 1).

Tabla 2. Resultado por dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial

Dimensiones	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
1.Carga y ritmo de trabajo	56%	40%	4%
2.Desarrollo de competencias	64%	32%	0%
3.Liderazgo	72%	16%	12%
4.Margen de acción y control	64%	32%	4%
5.Organización del trabajo	84%	16%	0%
6.Recuperación	44%	52%	4%
7. Soporte y apoyo	80%	16%	4%
8.Otros puntos importantes	84%	16%	4%
8.1.Acoso discriminatorio	76%	24%	0%
8.2.Acoso laboral	52%	32%	16%
8.3.Acoso sexual	80%	16%	4%
8.4.Adicción al trabajo	84%	16%	0%
8.5.Condiciones del trabajo	48%	32%	20%
8.6.Doble presencia (laboral – familiar)	44%	48%	8%
8.7.Estabilidad laboral y emocional	80%	20%	0%
8.8.Salud auto percibida	60%	36%	4%

Nota: Resultados generales referente al porcentaje por dimensión de riesgos psicosociales, en función de los 25 encuestados a través de la evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo.

De acuerdo con los resultados generales de las 8 dimensiones del cuestionario, se puede evidenciar que, entre los más representativos de riesgo, se encuentra en riesgo alto la dimensión condición de trabajo con 20%; riesgo medio recuperación con 52%; y, en riesgo bajo organización al trabajo otros puntos importantes y adicción del trabajo con un 84% respectivamente (tabla2).

Gráfico 2. Resultados globales de la evaluación de Riesgos psicosociales por género

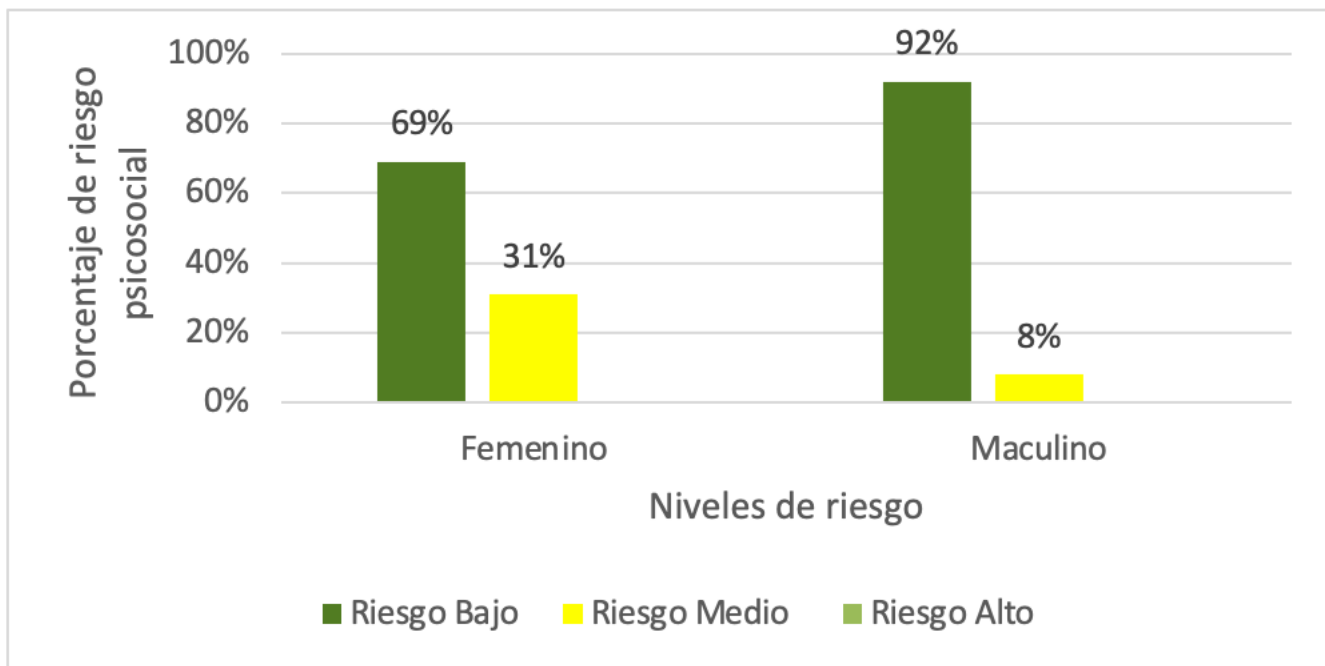
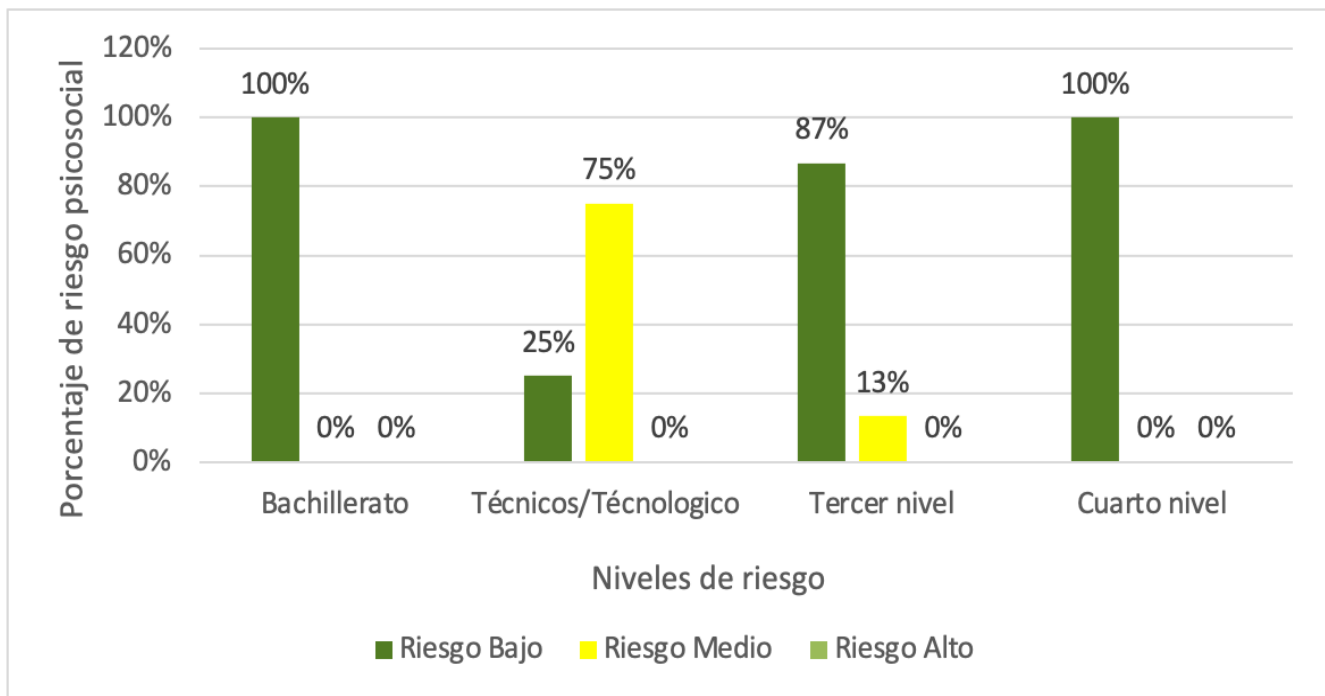


Gráfico 2. Barras en relación al porcentaje de riesgos psicosociales y al género, en función de los 25 colaboradores que llenaron la evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del trabajo

Gráfico 3. Barras en relación al porcentaje de riesgos psicosociales y al nivel más alto de formación, en función de los 25 colaboradores que llenaron la evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del trabajo



Podemos observar en nivel de instrucción, los técnicos /tecnológicos presentan riesgo medio del 75% y en riesgo bajo 25%, seguido del tercer nivel de formación que muestran un nivel de riesgo bajo con un 87%, y finalmente se encuentran los de instrucción de bachillerato y cuarto nivel con un 100% de riesgo bajo.

Gráfico 4. Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución

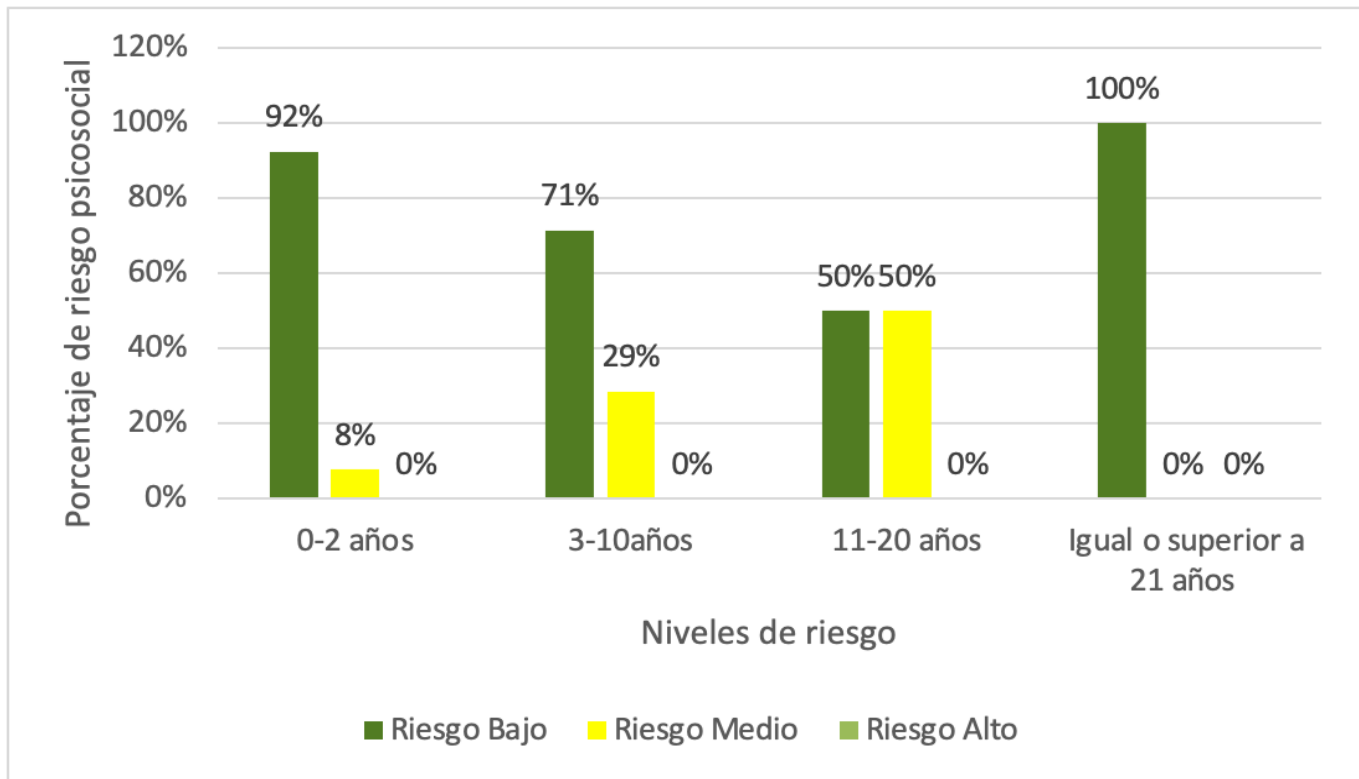


Gráfico 4. Barras en relación al porcentaje de riesgos psicosociales y a los años de experiencia dentro de la institución, en función de los 25 colaboradores que llenaron la evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del trabajo

De acuerdo a la antigüedad, años de experiencia dentro de la institución podemos observar que las personas que se encuentran en el rango de 0-2 años de antigüedad presentan un nivel de riesgo bajo de 92% y 8% en riesgo medio, los de 3-10 años un riesgo bajo de 75% y 29% en riesgo medio, los de 11-20 años presentan 50% tanto en riesgo bajo como en riesgo medio, por último el rango de igual o superior a 21 años un riesgo bajo con un 100%, en ninguno de los rangos de los años se presenta riesgo alto.

Discusión

El objetivo de la presente investigación fue determinar qué factores de riesgos psicosociales se encuentran presentes en los servidores y trabajadores de un Centro de Salud de Pichincha. Los re-

sultados indican que el Centro de Salud se encuentra con un riesgo global bajo del 80% factores de riesgos psicosociales, de ellos los que más exposición tienen sobre los servidores y/o trabajadores son en: riesgo alto se encuentran las dimensiones de condiciones de trabajo con un 20%, acoso laboral con un 16%; en riesgo medio la dimensión de recuperación con un 52% y doble presencia (laboral – familiar) con un 48%; en riesgo bajo esta la organización en el trabajo y adicción al trabajo con un 84%.

Respecto a los datos sociodemográficos la población de estudio que más se encuentra afectada por los factores de riesgos psicosociales negativos son: las mujeres, los del área operativa, según su nivel de estudio los técnicos/tecnológicos, los servidores y trabajadores de 11-20 años de antigüedad y los de 35-43 años de edad, cada una de estas presentes con un nivel de riesgo medio.

La investigación sobre “Riesgos psicosocial en el equipo de salud del Hospital Público de la Provincia de Córdoba, Argentina” realizada a 844 trabajadores del equipo de salud pertenecientes a 23 hospitales públicos, determinó que los riesgos psicosociales más desfavorables (riesgo alto) pertenecen a las dimensiones de exigencias psicológicas 57,7%, apoyo social y calidad de liderazgo 56,2% y doble presencia 64%. El riesgo medio se presentó en las dimensiones de compensaciones 39% y riesgo bajo resultó más frecuente en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades con un 42,9%. En cuanto a los niveles de riesgo alto en cada dimensión según el sexo del trabajador, se encontró que las mujeres presentan una mayor proporción de riesgo alto. Se concluye que este personal sanitario presenta una elevada frecuencia de exposición a riesgos psicosociales en el ámbito laboral. (Acevedo et al., 2013, p. 140) [9].

Mencionando otra investigación es “Prevalencia de los riesgos psicosociales y factores asociados en el personal médico del hospital José Carrasco Arteaga del IESS. Cuenca, Ecuador. 2014” la cual se aplicó a una muestra de 170 médicos, en la cual se muestra que existe una alta prevalencia del (44 al 86%) en:

Las dimensiones psicosociales negativas que más afectan al personal médico son: Ritmo de trabajo, exigencia de esconder las emociones, conflictos del e inseguridad sobre el empleo. De los riesgos psicosociales de agotamiento físico, mental y emocional es el que más afecta al personal con un promedio de 40%. Las dimensiones positivas que con más prevalencia presenta el personal son: posibilidad de desarrollo, sentido del trabajo, claridad del rol, reconocimiento y confianza vertical, el personal del área de Cirugía y los residentes postgradistas presentan una mayor prevalencia de agotamiento físico, mental y emocional, estrés y alteraciones de la salud mental, tanto en hombres como mujeres se presenta afectación, siendo las mujeres las que más presentan una

liguera presencia de agotamiento físico y mental. (Barros & Ochoa, 2014, p. 2). [10]

Se podría decir que existe diferentes niveles de los factores de riesgos psicosociales en los estudios presentados sobre el personal de la salud como en nuestra investigación, siendo situaciones desfavorables en los hospitales, al contrario de lo que se presenta en el Centro de Salud, se podría pensar que se debe por el nivel primario de atención, mientras que en investigaciones realizadas en hospitales corresponde al tercer nivel de atención de salud de alta complejidad o niveles de más exigencia, lo que conlleva mayor responsabilidad, actividades más forzadas, horarios más extensos y rotativos, entre otros; a pesar de que los resultados generales en las investigaciones son de porcentajes diferentes, podemos notar que en las investigaciones del área de la salud, las dimensiones individuales que afectan más a los colaboradores se repiten, siendo casi las mismas las que se encuentran presentes y afectando a los trabajadores y/o servidores como lo son: exigencia psicológicas, carga y ritmo de trabajo, y doble presencia, recuperación, son dimensiones que en las tres investigaciones se encuentran presentes, en diferente medidas pero con porcentajes altos de afectación a nuestros colaboradores, disminuyendo su desempeño y desenvolvimiento en su lugar de trabajo.

El personal con más afectación en área de la salud en los diferentes estudios mencionados son enfermeros/as, postgradistas, médicos internos, residentes, coincidiendo con la presente investigación el personal con más afectación son los operativos los cuales se encuentran los médicos, enfermeros/as, personal de limpieza, personal de estadística, predominando en el género femenino.

Conclusiones

De acuerdo al resultado global de la evaluación de riesgos psicosociales, se podría decir que el por-

centaje más alto de la población se encuentra en riesgo psicosocial bajo con 80%.

Entre los riesgos psicosociales por dimensiones con mayor presencia se observaron: Condiciones de trabajo 20% y acoso laboral 16% en riesgo alto, en recuperación 52% y doble presencia (laboral – familiar) 48% en riesgo medio, organización en el trabajo y adicción al trabajo con un 84% en riesgo bajo.

La dimensión que más afecta a los servidores y trabajadores corresponde a condición de trabajo.

La población con mayor presencia de riesgos psicosociales es: el género femenino 31%, área operativa con un 77%, los técnicos/tecnológicos 75% con riesgo medio respectivamente.

Los servidores y trabajadores de 11-20 años de antigüedad y experiencia como los de 35-43 años de edad presentan un 50% en riesgo medio.

Recomendación.

En un futuro realizar investigación con la finalidad de identificar la presencia de otros factores que podrían encontrarse presentes, los cuales pueden repercutir tanto en la salud de los servidores y trabajadores como los intereses del Centro de Salud.

Evaluar los factores de riesgos psicosociales periódicamente, para conocer cuales están afectando y tomar las medidas y acciones preventivas del caso.

Mejorar las condiciones de trabajo, mejorar e implementar accesos para personas con discapacidad, dotar de ropa y equipos de protección para un adecuado desenvolvimiento de las actividades.

Implementar campañas de prevención referente al acoso laboral a todos y cada uno de los servidores y trabajadores que conforman el Centro de Salud.

Considerando que existe afectación en los trabajadores en la dimensión recuperación, estable-

cer pausas activas, una vez durante la jornada laboral, con la finalidad de disminuir los efectos en la salud.

Capacitar al personal, en temas relacionados con su puesto de trabajo con la finalidad de afianzar los conocimientos mismos que serán debatidos en su desempeño.

Bibliografía

[1]. Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 4-19. Obtenido de Scielo: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=pt

[2]. Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 1-262. Obtenido de Scielo: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

[3]. Organización Internacional de Trabajo. (2011). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales una mirada de género*. Obtenido de OIT: http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones_OIT/Anexo_OIT_3.pdf?fbclid=IwAR0Le9Nn-b4OLrwGEcLCeAme1JAKZK-dTG84apnOhoGIPGhrTTbms2CxnqZU

[4]. Ministerio de Salud Pública. (2012). *Tipología para homologar establecimientos de salud por niveles de atención del sistema nacional de salud*. Ecuador .

[5]. Acevedo, G. E., Sánchez, J., Farías, M. A., & Fernández, A. R. (12 de 2013). *Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina*. Scielo. Obtenido de Scielo: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300006

[6]. Hernández Sampieri, R., Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://periodicoo->

ficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

[7]. Ministerio Del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Ecuador.

[8]. Ministerio del Trabajo. (07 de 06 de 2017). **NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION**. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>

[9]. Barros , M., & Ochoa, P. (2014). *Prevalencia de los riesgos psicosociales y factores asociados en el personal médico del Hospital José Carrasco Arteaga del IESS*. Tesis. Universidad de Cuenca, Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/22488/1/Tesis.pdf>



Instrucciones para autores

La revista internacional PIENSO en Latinoamérica es una publicación cuatrimestral dedicada a la difusión del conocimiento en materia de salud ocupacional.

Nuestra Revista publica documentos como:

1. Artículos originales de Investigación científica. En estos escritos se presenta de manera detallada los resultados originales de investigación de campo realizada recientemente y acostumbra contener al menos: introducción, metodología, resultados, discusión y conclusiones.
2. Carta al Editor. Documento que presenta reflexiones al respecto de un tema relevante de la salud ocupacional y puede estar basada en una perspectiva analítica e interpretativa del autor, a partir de lecturas realizadas o vivencias en el área.
3. Ensayo o Artículo de revisión. Documento resultado de una revisión sistemática y crítica de la literatura existente sobre un problema actual y relevante de la salud ocupacional, caracterizada por presentar una cuidadosa revisión bibliográfica.

Forma del documento:

En general, todos los artículos que se desee sean considerados para publicación, deben cumplir con los requerimientos que se presentan a continuación.

Apariencia y organización del documento:

o El texto del documento deberá presentarse en formato Word, hoja tamaño carta, letra Arial o Calibri número 12, interlineado de 1.5 líneas, justificado y con márgenes de 2.5 cm.

o El documento debe contener hoja de presentación, resumen en español con palabras clave, resumen en inglés con palabras clave, texto que conforma el artículo, referencias bibliográficas y anexos (este último en caso de ser necesario).

o Contenido para la hoja de presentación: Título del artículo en español y en inglés, lista de autores (tal y como se desea que aparezcan en el artículo), datos para correspondencia (nombre completo, dirección postal, número de teléfono y correo electrónico de autor principal), tipo de artículo (original o de revisión) y fecha de envío.

o El resumen se presenta en un solo párrafo, tanto en español como en inglés, no debe exceder a 250 palabras ni incluir citas. El mínimo de palabras clave es 3, máximo 8.

o En el texto deben estar definidos los apartados de Introducción, Materiales y Métodos, Resultados y Discusión o Conclusiones. Las tablas y figuras deben estar incluidas en el texto, apareciendo en el orden en que son citadas en el mismo.

o Introducción: Trata sobre los objetivos del estudio, los motivos que llevaron a él, así como la literatura que se revisó (acorde al tema y objetivos).

o Materiales y Métodos: Se describen los materiales utilizados para la realización del estudio, así como las características de los participantes (sujetos, instituciones). De igual manera se describe la técnica empleada y los estudios estadísticos para el análisis de la información recolectada.

o Resultados: Este apartado debe ser lo más ordenado y coherente que le sea posible. Recuerde que las tablas y figuras son sólo de apoyo.

o Discusión o Conclusiones: Hacer énfasis en los descubrimientos del estudio y relacionarlos con los objetivos previamente establecidos. Evite repetir información contenida en apartados anteriores. Al comparar sus resultados con los de otros estudios, debe estar seguro que tienen temas y objetivos similares. Si la reflexión le lleva a nuevas hipótesis y/o recomendaciones, pueden estar incluidas.

o Las citas bibliográficas dentro del texto y en la lista de referencias deben estar de acuerdo al formato APA. La lista de referencias debe estar en orden alfabético de acuerdo al primer apellido del autor principal; en caso de que haya varias referencias del mismo autor, deberán ser ordenadas de acuerdo al año de publicación (comenzando con la menos reciente). En caso de que la referencia esté disponible en línea, se debe agregar el enlace después de la leyenda “Disponible en:”. Todas las referencias de la lista deben estar debidamente citadas en el texto.

- o El orden de los anexos será de acuerdo a la pertinencia que la, el o los autores consideren necesaria.
- o El texto no debe exceder de 25 páginas.

Aspectos éticos y editoriales:

o Todos los artículos remitidos a la Revista Internacional PIENSO deberán ser inéditos y no deben estar en proceso de publicación o haber sido enviado simultáneamente a alguna(s) otra(s) revista(s) científica(s).

o Todo conflicto de interés existente debe ser comunicado por escrito a la revista.

o Cada autor debe estar informado y de acuerdo con la publicación del estudio. Dicho acuerdo debe expresarse por escrito con la firma de cada autor.

Se considerará motivo de rechazo para el artículo cualquiera de las siguientes faltas:

- o Plagio.
- o Cambios de autoría.
- o Autoría ficticia.
- o Conflictos de interés ocultos.

Remisión de los trabajos

Los trabajos deben ser remitidos acompañados de una carta de “Acuerdo sobre publicación y derechos de autor” firmada por todos los autores donde se hace constar que se trata de un artículo original en que todos han participado, que no se ha incurrido en vicios de autoría, plagio ni fraude y se hace transferencia de todos los derechos de autoría en relación con el manuscrito a la Revista Internacional PIENSO en caso de que se publique el manuscrito.

Se debe enviar por correo electrónico a la Revista:

revistapienso@yahoo.com.mx

Trabajos a publicar

Los trabajos presentados a la revista serán revisados y en su caso por el Comité Editorial comprobando que cumplan con los criterios mínimos en contenido y formato.

Si son aprobados, pasarán a la revisión de pares expertos serán seleccionados de instituciones y universidades tanto nacionales como internacionales siguiendo el sistema de “doble ciego”.

El Comité editorial revisa los conceptos de los pares expertos y decide aceptarlo, enviarlo al autor para que realicen correcciones solicitadas por los pares o no publicarlo.

Revista Internacional de PIENSO en Latinoamérica: fundada en enero de 2018 y cuenta con ISSN 2594-2077 en su versión impresa y está indizada en Latindex (Folio único 30878).

Redes sociales



@piensoac





@piensoac

Directorio

COMITÉ EDITORIAL

Manuel Pando Moreno PhD
Mauricio González Ing.
Carolina Aranda Beltrán PhD
Tania Fernanda Elizalde Núñez Psic.
Nydia Teresa Pando Amezcua Lic.
Idalia López Valerio Lic.

COMITÉ CIENTÍFICO

Walter Varillas Vilches 
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú
Ana Carolina Reynaldos Quintero
Universidad Católica del Maule, Chile.
Sergio Milano
Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela
Lino Carmentate Milián
Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
Ana María Gutiérrez Strauss
Universidad de la Guajira, Colombia
Carlos José Chavera Bianchi
PIENSO en Latinoamérica, Argentina.
Francisco Díaz Mérida 
Universidad Especializada de las Américas, Panamá
Francisco López Barón
Asociación de Expertos en Psicología Aplicada –
AEPA, España
María de los Ángeles Carrión García
Asociación de Expertos en Psicología Aplicada –
AEPA, España
Santiago Gascón Santos
Universidad de Zaragoza, España
Juan Eduardo Lara Sotomayor
Universidad Central de Ecuador
Ángel Verdesoto Galeas
PIENSO en Latinoamérica, Ecuador
Concepción Georgina Espinal Almonte
Instituto Tecnológico de Sto. Domingo, República Dominicana
Silvia Graciela León Cortés
Universidad de Guadalajara, México
Raquel González Baltazar
Universidad de Guadalajara, México
Mónica Isabel Contreras Estrada
Universidad de Guadalajara, México

Cecilia Colunga Rodríguez
Universidad de Guadalajara, México
Sara Adriana García Cueva
Universidad de Guadalajara, México
Ma. Del Refugio López Palomar
Universidad de Guadalajara, México
Carolina Aranda Beltrán
Universidad de Guadalajara, México
Maryam Pando Amezcua
PIENSO en Latinoamérica, México
Pedro Reynaga Estrada
Universidad de Guadalajara, México
Dellanira Ruiz de Chávez Ramírez
Universidad Autónoma de Zacatecas, México
Gilberto Arellano Pérez
PIENSO en Latinoamérica, México
José Luis Calderón Mafud
Universidad Autónoma de Colima, Mexico
Raúl Flores Carrillo
Universidad de Guadalajara, México
Nora Gray Gariazzo
Universidad Católica de Chile
Sarai Pando Amezcua
PIENSO en Latinoamérica, México

REVISTA INTERNACIONAL DE PIENSO EN LATINOAMÉRICA, Año 3, No.3, mayo - agosto 2021, es una publicación trimestral editada por PIENSO, A.C. Av. Chapultepec Nte.15, Col. Ladrón de Guevara, Lafayette, Guadalajara, C.P. 44600, Tel. +52 33 41602066, Tel: +52 33 36452582, www.piensoenlatinoamerica.org, piensoac@yahoo.com.mx. Editor responsable: Manuel Pando Moreno. ISSN 2594-2077, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Impresa por ABC Impresiones, Calle Pedro Moreno 640, Col. Centro, C.P. 44100, Guadalajara, Jalisco.



PIENSO en Latinoamérica
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

REVISTA INTERNACIONAL DE PIENSO EN LATINOAMERICA, Año 3, No.3, mayo – agosto 2021, es una publicación trimestral editada por PIENSO, A.C. Av. Chapultepec Nte.15, Col. Ladrón de Guevara, Lafayette, Guadalajara, C.P. 44600, Tel. +52 33 41602066.

www.piensoenlatinoamerica.org, piensoac@yahoo.com.mx. Editor responsable: Manuel Pando Moreno. ISSN 2594-2077, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Impresa por ABC Impresiones, Calle Pedro Moreno 640, Col. Centro, C.P. 44100, Guadalajara, Jalisco.

IIIASO

Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional

CONTENIDO

EDITORIAL

Tras año y medio en la pandemia

Fajardo Montiel Aida Lucía

ARTÍCULOS ORIGINALES

Síndrome de Burnout en el personal de cuidado del centro residencial “Casa Hogar Betania” en la ciudad de Zamora

Saca-Jiménez Angie Katherine

Factores de riesgo psicosociales en el personal de la empresa Aéreo Regional, Periodo 2020, Ecuador

Llumiquinga Triviño Erick David, Sarabia López Luis Edmundo, Sarabia Cruz Dorila Victoria.

Establecimiento de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del área técnica y administrativa del laboratorio Farmacéutico Lamosan Cía. Ltda. de Quito – Ecuador en el año 2019

Cuichan Suárez Stefanie Johana, Sarabia Cruz Dorila Victoria, Sarabia López Luis Edmundo.

Factores psicosociales, estrés y fatiga en trabajadores de la industria metal mecánica

Pando Moreno Manuel, Elizalde Núñez Tania, Aranda Beltrán Carolina.

Factores de riesgos psicosociales en los servidores y trabajadores del Centro de Salud Guayllabamba.

Flores Santillán Lucy Belén, Sarabia López Luis Edmundo, Sarabia Cruz Dorila Victoria.

Revista Internacional de **PIENSO** en Latinoamérica

Programa de Investigación en Salud Ocupacional, A.C

Año 3, Número 3 | ISSN: 2594-2077; indizada en Latindex (folio único 30878).

La Revista Internacional de PIENSO en Latinoamérica es una publicación del PIENSO, A.C.

Av. Chapultepec 15, Piso 23, Ladrón de Guevara, Americana, 44600 Guadalajara, México

Tel. (+52) 33 4160 2066 | revistapienso@yahoo.com