

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

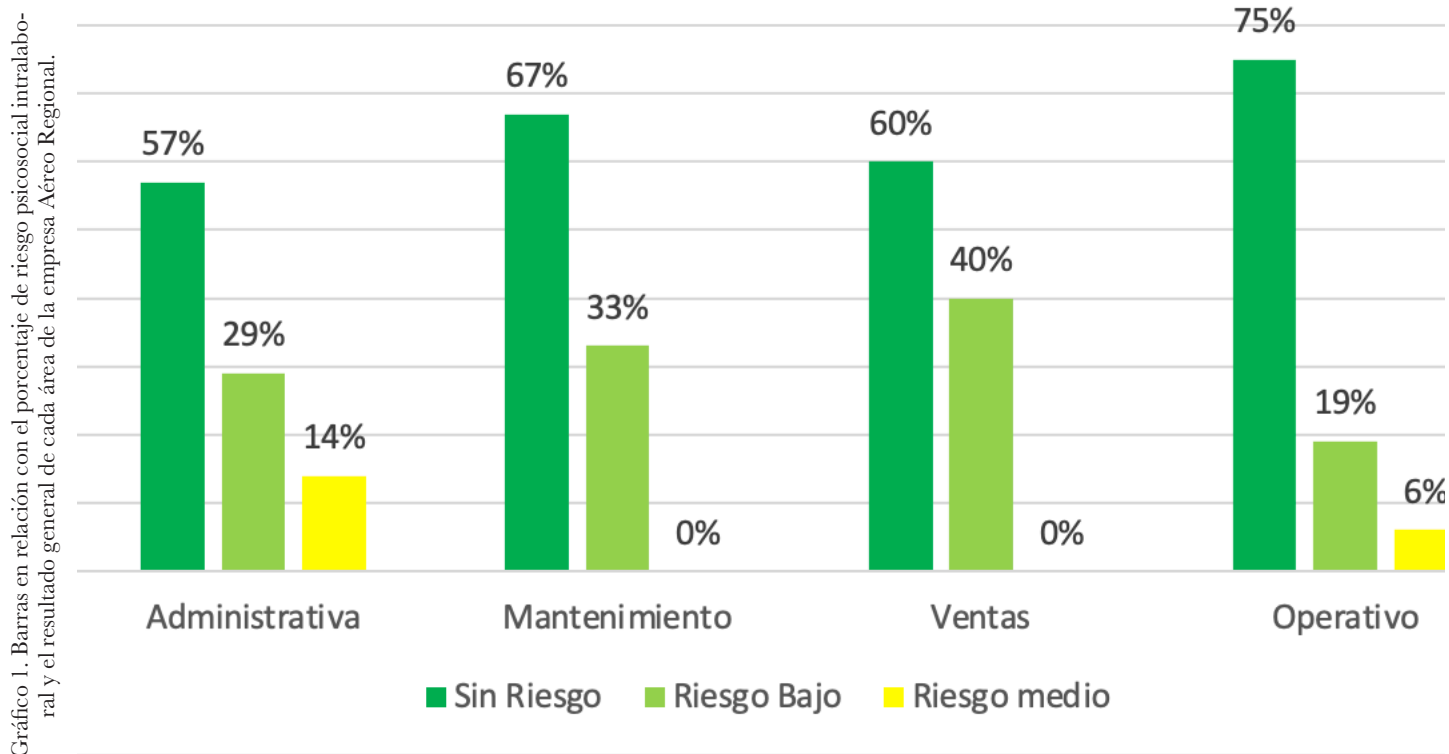
Tabla 6 Resultado global de la Forma A y Forma B

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.