

Reportes breves

Effort-Reward imbalance in a company in sector during the SARS CoV2 health emergency

Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa en una empresa durante la emergencia sanitaria por SARS CoV2

Campos Gómez Montserrat Shadanni¹  <https://orcid.org/0000-0001-6751-571X>

¹ Maestría en Ciencias en Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene, STPS Estado de México.
Dirección: ¹Av. Centenario 1119, Ed. J Ent. 8 Depto. 201, Col. Puerta Grande, C.P 54090

Correo electrónico de contacto: montserratcampos.industrial@hotmail.com

Fecha de envío: 12-06-2022

Fecha de aprobación: 30-06-2022

Abstract

Introduction: During the contingency, in Mexico, some economic activities during this emergency did not stop work activities because they belonged to essential branches; therefore, these activities require greater demand from workers.

Methods: For this descriptive research, 128 workers were studied in a company of essential branch in which the Siegrist Effort-Reward Imbalance (ERI) questionnaire was applied, evaluating the effort-reward and over-involvement as well as; the level of stress presented by the workers was also evaluated.

Results: An effort-reward imbalance was perceived in operative workers; the administrative personnel did not present an imbalance concerning their task. The level of stress was present in 79% of operative and operative-administrative workers; 21% of administrative personnel were in a pre-stress state.

Conclusions: The preventive measures for workers in administrative operational areas, for those individuals under stress, are: to reduce the work pace and accumulation of work, prioritize the most important tasks, in the same way, to implement activities that involve physical activity outdoors, provide psychological support services; as well as to increase the reward.

Keywords: effort/reward, imbalance, stress

Resumen

Introducción: Durante la contingencia, en México, algunas actividades económicas durante esta emergencia no detuvieron actividades laborales por pertenecer a ramas esenciales; por lo tanto, estas actividades requieren una mayor demanda por parte de los trabajadores.

Métodos: Para esta investigación descriptiva se estudiaron 128 trabajadores de una empresa del ramo esencial en los que se aplicó el cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI) de Siegrist, evaluando el esfuerzo-recompensa y la sobre implicación así como; también se evaluó el nivel de estrés que presentaban los trabajadores.

Resultados: Se percibió un desequilibrio esfuerzo-recompensa en los trabajadores operativos, el personal administrativo no presentó desequilibrio en cuanto a su tarea. El nivel de estrés estuvo presente en el 79% de los trabajadores operativos y operativo-administrativos; El 21% del personal administrativo se encontraba en estado de pre-estrés.

Conclusiones: Las medidas preventivas para los trabajadores de áreas operativas administrativas, para aquellas personas bajo estrés, son: reducir el ritmo de trabajo y la acumulación de trabajo, priorizar las tareas más importantes, de igual manera, implementar actividades que impliquen actividad física al aire libre, brindar servicios de apoyo psicológico; así como para aumentar la recompensa.

Palabras clave: Esfuerzo, Recompensa, Emergencia Sanitaria

Introducción

La emergencia sanitaria producida por SARS CoV2, es notorio que tiene características únicas que permiten catalogarla como una crisis humanitaria o como un evento altamente estresante (C. Torres 2020), ya que ha causado un impacto en la salud mental; debido al aislamiento

físico en consecuencia de sentir estrés, ansiedad y miedo. Durante la contingencia, en México algunas actividades económicas durante esta emergencia no pararon actividades laborales debido a que pertenecían a ramos esenciales; por lo que estas actividades exigiendo a los trabajadores mayor demanda.

Reportes breves

Por lo anterior este estudio se desea conocer la existencia del desequilibrio esfuerzo y recompensa percibido por el personal de una empresa del sector esencial durante la emergencia sanitaria, por ser un factor que favorece la producción de estrés laboral.

Como objetivos del estudio se tienen:

Identificar y analizar el nivel de estrés generado por el desequilibrio esfuerzo/recompensa en los trabajadores de una empresa del sector esencial durante la emergencia sanitaria.

Identificar y analizar el grado de implicación que presentan los trabajadores de una empresa del sector esencial durante la emergencia sanitaria.

Proponer medidas preventivas para la disminución y/o eliminación de factores psicosociales durante la emergencia sanitaria.

Método

Este es un estudio descriptivo transversal.

En el estudio participaron ciento treinta y siete trabajadores de diversas áreas: administrativos (trabajos de oficina), operativos (Trabajos en áreas productivas) y operativos-administrativos (trabajados en áreas productivas junto con trabajos en oficina). La encuesta se aplicó en línea por medio de una plataforma y a los trabajadores con difícil acceso a un equipo informático se les proporciono un equipo de cómputo. A los participantes se les comunicó el carácter voluntario, anónimo y confidencial de la información. Así mismo se les explico la manera de cómo llenar el cuestionario y los datos que iban a recoger. Los sujetos tardaron aproximadamente 15 minutos en contestar el cuestionario.

Se realizó un análisis de todos los datos utilizando el programa estadístico SPSS 1.4.1 (versión en castellano).

Se utilizó el Cuestionario Esfuerzo-Recompensa (DER) de Siegrist (1996), versión castellana de Macías et al. (2003) de 22 ítems, Este modelo conjetura que el estrés laboral se produce si existe un desequilibrio entre el esfuerzo que realizan los trabajadores y las recompensas que obtienen por dicho esfuerzo; el modelo consta de 4 partes. En la primera parte se recogen datos sociodemográficos más importantes del trabajador (edad, estado civil, nivel de estudios, puesto, antigüedad en el puesto). La segunda parte está comprendida del esfuerzo

extrínseco (6 ítems) que representa el esfuerzo que exige la tarea del trabajador abordando aspectos como ritmo apurado, interrupciones frecuentes, responsabilidad, horas extra, esfuerzo físico y cada vez más trabajo; la tercera parte está comprendida por la recompensa (10 ítems) que representa factores como el estatus financiero, estima y seguridad en el trabajo y la cuarta parte valora la dedicación excesiva del trabajo, los sentimientos positivos y negativos, y las actitudes relacionadas con el trabajo (6 ítems).

Para medir el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa es utilizado un algoritmo, basado en el resultado de las dos escalas. Para cada encuestado se calcula una ratio de la suma de puntos de la escala esfuerzo y de la suma de puntos de la escala recompensa mediante la fórmula:

$$e/(r*c)$$

Donde c define un factor de corrección del diferente número de ítems entre numerador y denominador. La ratio representa una media global del componente estructural del modelo (López F., Fidalgo F., Siegrist J., 2005)

Equilibrio entre esfuerzo intrínseco y la recompensa: Relación igual a 1

Desequilibrio entre esfuerzo intrínseco y recompensa: Mayor a 1 (Niedhammer, Siegrist J., Landre M. F., Goldberg M., Leclerc A., 2000)

En función de la importancia de la prevención primaria, se considera que se deben tener en cuenta valores algo menores (a partir de 0.7) ya que estarían indicando lo que podríamos llamar una situación de pre-estrés donde las medidas preventivas todavía pueden resultar eficaces (López G.A., Ayensa V. J., 2008)

Resultados

La muestra se conformó por 128 trabajadores, el 27% como personal operativo, administrativos el 21% y operativo-administrativos el 52%. El 30.5% fueron mujeres y el 69.5% hombres. Respecto a la edad un 47%

tenía entre 19 a 33 años, 29% entre 33 a 45 años y 24% de 46 a 60 años. Respecto a la antigüedad el personal con menos de 1 año está representado por un 35%, de 1 a 5 años el 45% y más de 5 años el 20%.

Los valores globales obtenidos son: Esfuerzo extrínseco (Media=15,63, DE=2,74), Recompensa (Media=27,91

Reportes breves

DE=4,52) Implicación (Media=12,79, desviación típica 3,013) (Tabla 1)

Tabla 1. Diferencias significativas

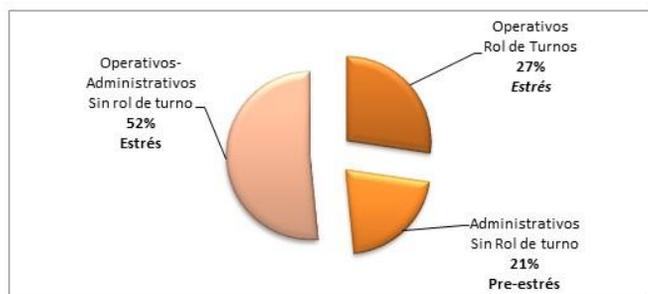
	Media	Varianza	Desviación estándar	Nº de elementos
Esfuerzo	15,63	7,512	2,741	6
Recompensa	27,91	20,432	4,520	10
Sobreimplicación	12,79	9,081	3,013	6

Analizando los datos entre operativos y operativos-administrativos los operativos presentan un desbalance entre el esfuerzo y la recompensa y el personal operativo-administrativo es significativo el desbalance; de lo contrario ocurre con el personal administrativo ya que presenta mayor recompensa con respecto al esfuerzo (Tabla 2)

Tabla 2. Resultados Esfuerzo, Recompensa, Esfuerzo/Recompensa, Sobreimplicación

	Esfuerzo	Recompensa	Esfuerzo/Recompensa	Sobre implicación
Operativos	26,7	11,5	1,90	12,2
Operativos-administrativos	15,97	28,17	1,03	13,97
Administrativos	14,96	29,51	0,96	12,66

Figura 1. Nivel de estrés de trabajadores.



Con respecto al Desequilibrio entre Esfuerzo intrínseco y Recompensa que puede causar estrés; este se presenta en el 79% de los trabajadores operativos y operativos-administrativos, mientras que en el 21% representado por el personal administrativo solo presenta pre-estrés.

Los resultados de sobre implicación o componente intrínseco, indican que no existe una dedicación excesiva al trabajo por parte de los colaboradores por lo tanto no hay un mayor riesgo de presentar mala salud, malestar físico y/o psicológico.

Discusión y conclusiones

El presente trabajo presenta los resultados del cuestionario Desbalance Esfuerzo-Recompensa (DER) de Siegrist, se consideró realizar este estudio para evaluar la posibilidad de un posible aumento del estrés laboral en los trabajadores que continuaron sus actividades de manera presencial durante la emergencia sanitaria del virus COVID 19. De esta manera, el estrés generado por el desequilibrio E/R puede aumentar ante la posibilidad de contagio y aislamiento.

Así conocer los niveles de estrés de los trabajadores es una oportunidad para evitar futuros riesgos laborales e implementar medidas para reducir dichos niveles, este modelo no solo ayuda a conocer si la recompensa es baja con respecto al esfuerzo y el grado de sobre implicación que puede conducir a un mayor riesgo de mala salud y de malestar físico y psicológico que puede percibir el trabajador en sus actividades (Tirado G., Llorente A. M. y Topa. G. 2019) si no, también ayuda a conocer si derivado de un desequilibrio entre estos mismos puede generar una reacción de estrés.

Las medidas preventivas para los trabajadores de áreas operativas administrativas, cuyos individuos obtuvieron un porcentaje de estrés son; reducir el ritmo apurado como la acumulación de trabajo, dando prioridad a las tareas más importantes, de igual forma implementar actividades que impliquen activación física al aire libre, proveer servicios de apoyo psicológico; como también aumentar la recompensa.

No está de más implementar medidas preventivas con el propósito de mejorar la salud mental de todos los trabajadores. Cabe señalar que la aplicación del cuestionario es parte de una medida de seguridad para evitar posibles efectos negativos del desequilibrio esfuerzo-recompensa.

Referencias

Siegrist, J.(1996).Adverse Health effects OF HIGH Effort-Lowreward Conditions.Journal Occup Health Psychol.

Siegrist,J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). The Measure of Effort-Reward Imbalance atwork:European Comparisons Social Science & Medicine. P. 1483-1499.

Torres Torija, Claudia Santillan. (2020). El impacto psicológico de la pandemia de COVID 19 en México. Observatorio de las Ciencias Sociales. (disponible

Reportes breves

en: <https://www.comecso.com/wp-content/uploads/2020/08/Covid-10-Santillan.pdf>
[consultado 00 de 00 del 2021]

- López G. A., Ayensa V. J., (2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: Modelo de Siegrist (I). Gestión práctica de riesgos laborales. P. 52-59
- López G., Fidalgo F. & Siegrist J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud el model. Calidad asistencial. P.165-170.
- Niedhammer, Siegrist J., Landre M. F., Goldberg M., & Leclerc A., (2000). Étude des qualités psychométriques de la version française du modèle du déséquilibre efforts/recompenses. Rev Epidém Mason. P. 419-437
- Tirado G., Llorente A. M & Topa G. (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. European journal of investigation in health. P.59-70.

Declaración de conflicto de intereses

Los autores de este artículo expresan que no tuvieron ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

Obra protegida con una licencia

Creative Commons



Atribución – No comercial
No derivadas