

Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá¹

Psychosocial Risk in a Public Entity of Boyacá

Nina Natalia Parra Vargas² y Ninfa Pulido Moreno³

Recibido: 19-Marzo-2013 • Revisado: 05-Junio-2013 • Aprobado: 10-Junio-2013

Resumen

El objetivo de la investigación fue identificar los factores de riesgo psicosociales laborales; se utilizó un diseño transversal descriptivo y muestreo por conveniencia. Se aplicó la Batería para la identificación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2010). Participaron 96 trabajadores del área administrativa de una institución pública, 58,33% mujeres y 41,67% hombres. En las condiciones intralaborales se encontró alto riesgo en las dimensiones sociales. Y en las condiciones extralaborales se encontró alto riesgo en dimensiones de la calidad de la vivienda y el medio ambiente, e influencia del trabajo dentro del ambiente extra-laboral.

Palabras clave autores: Factores de riesgo psicosocial, Salud laboral, Factores psicosociales.

Palabras clave descriptores: Factores de riesgo psicosocial, Salud laboral, Investigación empírica.

Abstract

The objective of this research was to identify psychosocial labour risk factors. Researchers made use of a descriptive cross-sectional study and a convenience sampling. They applied the Battery designed by the Ministerio de la Protección Social [MPS] and Pontificia Universidad Javeriana (2010), to recognize psychosocial risk factors. Ninety six workers, from administrative area of a public institution, took part of this study. A percentage of 58,33% were women and 41,67% were men. In intra-labour conditions, it was found a high-risk in dimensions such as social relationships. By the other hand, in extra-labour conditions, it was found a high-risk and very high-risk in dimensions quality of home and environment and influence of work into extra-labour environment.

Key words authors: Psychosocial Risk-Factors, Occupational Health, Psychosocial Factors.

Key words plus: Psychosocial Risk-Factors, Occupational Health, Empirical Research.

Para citar este artículo:
Parra, N y Pulido, N. (2013). Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 5 (1), 59-73.

1. Este artículo es resultado de la beca pasantía de la convocatoria 525 de 2011, Programa Jóvenes investigadores e innovadores Virginia Gutiérrez de Pineda, del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación Colciencias (Colombia).
2. Psicóloga de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, maestría (C) en Derechos Humanos. Integrante del Grupo de Investigación Salud, Trabajo y Calidad de Vida, y del semillero de investigación Labor y Cuidado. Correo electrónico: nina.parra@uptc.edu.co.
3. Psicóloga de la Universidad de la Sabana, Magister en psicología, especialista en pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo, especialista en Psicología Laboral y Ocupacional y Diplomada en Pruebas Psicológicas. Docente de la Escuela de Psicología de la Uptc, desde el 2001. Coordinadora del Grupo de Investigación Salud Trabajo y Calidad de Vida, reconocido en Colciencias.

Introducción

La salud laboral presenta estadísticas de importante consideración a nivel mundial; aproximadamente 2.2 millones de muertes se encuentran relacionadas con el trabajo, 270 millones de personas se lesionan y 160 millones de personas enferman debido a causas laborales; así mismo a nivel económico, los costos debido a los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, indemnizaciones, días de trabajo perdidos, interrupciones en la producción, gastos médicos y otros, constituyen aproximadamente el 4% del Producto Interno Bruto mundial (OIT, 2005, 2007 citado por Andrade & Gómez, 2008).

Los factores psicosociales se definen como el conjunto de circunstancias presentes en el contexto laboral y externo a la organización, estos factores influyen en el trabajador y en la organización, influencia que para el trabajador y su calidad de vida puede ser positiva, estimulando el crecimiento y el desarrollo personal, y la consecución de las metas organizacionales; y/o negativa, como se anotaba anteriormente, transformándose en factores de riesgo, generando agotamiento, insatisfacción laboral, bajo compromiso con la organización, así como convirtiéndose en fuente de estrés laboral causando daño a nivel físico, psíquico y social en el trabajador (Schaufeli & Salanova, 2002, Gil-Montes, 2009).

El precedente de la definición de factores psicosociales en el trabajo fue planteado por el comité mixto OIT-OMS (1984), como la interacción entre las condiciones de trabajo, el medio ambiente de trabajo y aspectos individuales, los cuales están mediados por percepciones y experiencias que pueden incidir en la salud y bienestar del trabajador. Para el Instituto

“El precedente de la definición de factores psicosociales en el trabajo fue planteado por el comité mixto OIT-OMS como la interacción entre las condiciones de trabajo, el medio ambiente de trabajo y aspectos individuales, los cuales están mediados por percepciones y experiencias que pueden incidir en la salud y bienestar del trabajador”

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT] de España, la definición de factores psicosociales laborales se basa principalmente en los componentes y situaciones del trabajo, relacionados con su contenido y organización, que pueden llegar a interferir tanto en la realización del trabajo, como en el bienestar, salud física, psíquica y social del trabajador (Beltrán, Pando, Torres, Salazar, & Sánchez, 2011).

Para Villalobos (2007) los factores psicosociales son condiciones que las personas al relacionarse con el medio, el trabajo y la sociedad que les rodea, viven y experimentan, estos factores no constituyen riesgo sino hasta que se transforman en potencialmente peligrosos para la salud y el bienestar del trabajador, afectando su relación con el trabajo o entorno; de esta forma Villalobos plantea una serie de criterios que pueden llevar a una condición psicosocial a convertirse en factor de riesgo; dentro de estos criterios se encuentran: “el tiempo de exposición, la frecuencia de presentación, la intensidad de la

situación, el potencial dañino, la significación para el individuo y la simultaneidad de dos o más factores de riesgo” (Villalobos, 2007, p. 33).

La exposición a los factores de riesgo psicosocial no están en el individuo, pueden estar presentes en el entorno laboral por inadecuado diseño y organización del trabajo, intensificación de tareas, altas demandas cognitivas y emocionales; agentes que pueden llegar a tener un carácter crónico, razón por la cual deja de ser un problema individual para convertirse en un problema de salud pública (Gil-Montes, 2012).

Desde la perspectiva de los estresores que generan riesgos en el trabajo, se puede considerar como agentes de riesgo altas demandas laborales, que exigen esfuerzo psicológico sostenido y que puede tener repercusiones psicológicas y fisiológicas, y bajos recursos laborales y personales (Salanova, 2005).

Desde lo planteado por Villalobos (2007), el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial, se caracteriza por ser un sistema en el cual sus componentes y las relaciones entre estos son cambiantes; este modelo integra diferentes principios teóricos de factores psicosociales y estrés, como el modelo integral de Matteson e Ivancevich, el modelo demanda control de Karasek y el modelo imbalance entre esfuerzo recompensa de Siegrist, entre otros.

Según Gil-Monte (2012) los riesgos de origen psicosocial y sus consecuencias pueden tener relación con bajas laborales, esto a consecuencia de la presencia de enfermedades y accidentes derivados del trabajo; así mismo, este autor sostiene que los cambios en el mundo del trabajo enmarcados por la importancia del desarrollo, la fuerte competencia a nivel mundial, la orientación hacia los mercados y no hacia el estado y el

“... los riesgos de origen psicosocial y sus consecuencias pueden tener relación con bajas laborales, esto a consecuencia de la presencia de enfermedades y accidentes derivados del trabajo...”

desarrollo tecnológico, traen como consecuencia para la población trabajadora modificaciones en los factores de riesgo psicosocial, cuyas condiciones laborales desfavorables lesionan la calidad de vida y salud del trabajador, y genera mayores niveles de estrés.

En el documento presentado por la OIT (2010), riesgos emergentes y nuevos modelos de intervención, se refieren los cambios en las características laborales enmarcadas por la dificultad de equilibrar la relación entre vida laboral y privada, por fenómenos como reestructuración y fusión en las organizaciones, recortes de personal, subcontratación, situaciones de acoso laboral, mayor carga de trabajo; agentes de riesgo que pueden ocasionar daño a la salud del trabajador, como problemas de tipo osteomuscular, cardiovascular, síntomas asociados a depresión, así como insatisfacción, absentismo y bajo rendimiento de los trabajadores.

Ansoleaga y Castillo-Carniglia (2011) consideran que el aumento de las relaciones con clientes, usuarios, proveedores para desarrollar las actividades propias del trabajo, el estrecho margen de tiempo disponible para realizar un determinado número de actividades o terminarlas, el compromiso con metas difíciles de alcanzar,

constituyen elementos de la nueva organización del trabajo que fácilmente tensionan y demandan alto esfuerzo cognitivo y emocional en los trabajadores.

En Colombia la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (2007), encontró en mayor porcentaje factores de riesgo asociados a las condiciones ergonómicas y a los agentes psicosociales, entre los cuales se identificaron trabajo monótono y repetitivo, atención al público, acoso por parte de los superiores, compañeros o subordinados, cambio frecuente en el desarrollo de tareas y poca claridad en la definición de responsabilidades.

Estudios han comprobado la relación entre daños a la salud y factores de riesgo psicosocial, así como el rol del estrés laboral como agente psicofisiológico mediador entre problemas de la organización y dificultades de salud, tanto físicas como mentales (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000, citados por Moreno & Báez, 2010).

Para el modelo dinámico de factores psicosociales desarrollado por Villalobos (2007), el potencial que pueden tener los factores y condiciones psicosociales individuales, intralaborales y extralaborales percibidas por el trabajador es el de generar estrés manifestado a nivel fisiológico, psicológico y conductual, que siendo crónico puede desarrollar alteraciones cardiovasculares y mentales, dentro de las que se encuentran principalmente la ansiedad, la depresión y problemas gastrointestinales, entre otras.

Según lo reporta Gil-Monte (2009), los cambios que se han dado a nivel laboral hace que cada vez más las personas presenten síntomas de estrés; estos cambios se relacionan con el aumento de las exigencias y la sobrecarga laboral, la

flexibilidad exigida en cuanto a habilidades y funciones, la carencia de estabilidad laboral y la brecha entre la vida laboral y familiar.

Un estudio realizado por Gómez (2008) encontró en docentes alta percepción de demandas laborales y control sobre el trabajo, sin embargo perciben desbalance entre las demandas y sus posibilidades de control, así como entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas a cambio; igualmente identificó condiciones psicosociales negativas relacionadas con el trabajo, como la ansiedad y psicomatización y, en menor medida, con depresión y disfunción social.

Benavides, Gimeno, Benach et al. (2002), realizaron un estudio con 890 trabajadores de cuatro empresas españolas, de construcción, del sector automotriz, sector eléctrico y una sede administrativa de una multinacional; en esta última se encontró altas demandas y bajo control sobre el trabajo.

En estudio realizado en Chile por Ansoleaga & Castillo-Carniglia (2011), encontraron en trabajadores de la salud que el 47% de los participantes perciben alta demanda psicológica, 46% bajo control de decisión, 61% escaso apoyo social; así mismo el 75% de los trabajadores reportaron desajuste entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas.

Por otro lado, condiciones psicosociales como las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo han sido estudiadas en relación con la satisfacción laboral; en un estudio realizado con 321 trabajadores se corroboró la hipótesis acerca de la influencia de la percepción de confiabilidad en relaciones interpersonales laborales con jefes y pares en el impacto significativo en la satisfacción laboral, con un 51,03% de los participantes, esto apoyado en

la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2008, citados por Yañez, Arenas & Ripoll, 2010), quienes indican que cuando las personas satisfacen la necesidad de relacionarse con otros de una forma efectiva, se experimenta a nivel emocional satisfacción.

Las evidencias presentadas anteriormente, los altos costos derivados de la salud y las condiciones de trabajo invitan a la reflexión y pone de manifiesto un gran reto para los profesionales de las ciencias sociales (Taub & Olivares 2009), es así como se debe enfatizar en la formulación y práctica de metodológicos acordes con las demandas reales de la población trabajadora; buscando este propósito el MPS (2008) emitió la resolución 2646, en la cual establece los parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo de los factores de riesgo psicosocial en Colombia. El objetivo de este estudio se enmarcó en la identificación de los factores de riesgo psicosocial, en trabajadores de una entidad gubernamental pública del departamento de Boyacá.

1. Método

1.1. Tipo de estudio:

Se utilizó un estudio de tipo transversal descriptivo, cuyo objetivo se basa en la medición o recolección de información acerca de conceptos o variables, donde se integra la información con el objetivo de conocer cómo se manifiesta el fenómeno de interés en un grupo de personas (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

1.2. Participantes

En el estudio participaron trabajadores del área administrativa de una organización pública del

“El objetivo de este estudio se enmarcó en la identificación de los factores de riesgo psicosocial, en trabajadores de una entidad gubernamental pública del departamento de Boyacá”

departamento de Boyacá (Colombia), los funcionarios se seleccionaron mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. En la investigación participaron 96 trabajadores, 58,33% mujeres y 41,67% hombres. Los participantes tienen entre 20 y 64 años, con un promedio de edad de 30 años. El 45,83% de los participantes están casados, el 32,29% solteros, unión libre (12,50%), separados (6,25%), divorciados (2,08%) y viudo (1,04%); con relación al estrato socioeconómico, el 42,71% vive en estrato cuatro, el 30,21% estrato tres, el 13,54% estrato cinco, el 6,25% en estrato seis, en estrato dos el 5,21% y en estrato uno el 2,09%.

En cuanto al nivel de escolaridad el 38,53% tiene posgrado completo; el 30,21% profesional completo, el 12,50% restante han cursado técnico completo, técnico incompleto (5,21%), y bachillerato completo (5,21%), posgrado incompleto (4,17%), bachillerato incompleto con 3,13% y profesional incompleto con 1,04%. El 60,42% tienen vivienda propia, el 20,83% en arriendo y el 18,75% vivienda familiar.

Con relación al departamento o sección de la empresa en la que trabajan, en el área de salud pública (59,38%), aseguramiento (18,75%), prestación de servicios (11,46%), planeación (9,38) y despacho (1,03%); en cuanto al tipo de contrato se encontró que, el 44,79% tiene contrato

a término indefinido, mientras que el 55,21% tienen un contrato por prestación de servicios; los participantes reportaron como ocupación o profesión, administración de empresas, derecho, bacteriología, enfermería, ingenierías sanitaria y ambiental, de sistemas, electrónica e industrial, medicina veterinaria, medicina, economía, diseño gráfico, comunicación social y periodismo, psicología, trabajo social, química de alimentos y tecnologías en regencia de farmacia, en administración y electricidad.

1.3. Instrumentos

Se aplicó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, elaborada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010), la batería está constituida por el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, la ficha de datos generales y el cuestionario para identificación de síntomas asociados a estrés, tercera versión.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, identifica y evalúa la percepción de factores de riesgo psicosocial de las condiciones propias del trabajo y su nivel de riesgo, lo conforman cuatro dominios: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensa, y cada uno de estos está integrado por dimensiones. La forma A del cuestionario, se aplica a personas que ocupan los cargos de dirección o jefaturas profesionales o técnicos; y la forma B del cuestionario se aplica a personas que ocupan cargos en niveles auxiliar y operarios.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, busca identificar los factores de

“La forma A del cuestionario, se aplica a personas que ocupan los cargos de dirección o jefaturas profesionales o técnicos; y la forma B del cuestionario se aplica a personas que ocupan cargos en niveles auxiliar y operarios”

riesgo psicosocial extralaboral, está integrado por siete dimensiones, tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Los dos cuestionarios son tipo likert, con opciones de respuesta siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Los cuestionarios arrojan una clasificación del nivel de riesgo tanto para las dimensiones como para los dominios, estos niveles de riesgo se pueden clasificar en riesgo muy alto, alto, medio, bajo y despreciable.

1.4. Ficha de datos generales

La ficha de datos generales recoge información descriptiva a nivel sociodemográfico y ocupacional del trabajador, elementos que hacen parte del conjunto de factores individuales presentados por el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Cuestionario para evaluación de estrés tercera versión. Identifica síntomas fisiológicos,

de comportamiento social y laboral y síntomas intelectuales y psicoemocionales del estrés, utiliza una escala tipo likert, con las opciones de respuesta, siempre, casi siempre, a veces y nunca. Permite ubicar al individuo desde un nivel alto hasta un nivel bajo de estrés.

1.5. Procedimiento

El estudio se realizó en cinco etapas:

Primera etapa: se establecieron los contactos con las directivas de la organización y se solicitaron los permisos para la ejecución del proyecto.

Segunda etapa: se realizó la presentación del proyecto a las directivas de la organización, Talento Humano y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Tercera etapa: a partir de la socialización del proyecto se estableció una alianza entre ARL Positiva, el Grupo de Enfermedades no transmisibles y Salud Ocupacional de la organización, el área de Talento Humano, la Dirección de salud pública y representantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional, la oficina de comunicaciones y el Grupo de Investigación Salud Trabajo y Calidad de Vida, con el fin de crear una campaña a favor de los ambientes laborales saludables, denominada “Pienso en Mí. Trabajo y Vivo saludable”, estrategia en la que se desarrolló el diagnóstico en Riesgos Psicosociales laborales.

En una **cuarta etapa**, con el equipo de comunicaciones, se realizó una campaña de expectativa al lanzamiento de la estrategia “Pienso en Mí. Trabajo y Vivo saludable”, esta consistió en la entrega de mensajes como “Tu salud y desempeño es vital para nosotros.... espéranos”; el día 16 de agosto se llevó a cabo el lanzamiento oficial de la campaña con la realización de una

“Las condiciones de riesgo intralaboral están constituidas por cuatro dominios: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensa”

actividad en la que, con el apoyo de la ARL, se dio el espacio para que los trabajadores realizaran ejercicio físico guiado por expertos en el tema, en esta misma jornada se socializó con los trabajadores el proyecto y se dio lectura al consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos.

En una **quinta etapa** se realizó el procesamiento y el análisis de los datos, posteriormente se socializaron los resultados de estudio con directivos, el COPASO y con los trabajadores por dependencias, y se recibieron algunas observaciones para ser tenidas en cuenta en el diseño del plan de intervención.

2. Resultados

Para presentar los resultados del estudio se entregaron los datos de factores de riesgo intralaborales, extralaborales y estrés, que reportaron 96 trabajadores del área administrativa de una entidad gubernamental de Boyacá.

Las condiciones de riesgo intralaboral están constituidas por cuatro dominios, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensa.

Como se observa en la tabla 1, en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el 21,88% de los trabajadores reportaron nivel de muy alto y alto respectivamente, en el dominio control sobre el trabajo el 23,96% reportaron nivel de riesgo muy alto y el 21,88% riesgo alto, en el dominio demandas de trabajo con el 23,96% en riesgo muy alto y alto respectivamente y en el dominio recompensas el 31,25% de los trabajadores se ubican en riesgo muy alto y el 25% riesgo alto, siendo este dominio el de mayor riesgo.

Tabla 1. Porcentajes de los dominios condiciones intralaborales

Dominio				
Nivel de Riesgo	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo %	Control sobre el trabajo %	Demandas del trabajo %	Recompensas %
Muy Alto	21,88	23,96	23,96	31,25
Alto	21,88	21,88	23,96	25,00
Medio	18,75	17,71	20,83	17,71
Bajo	14,58	21,88	11,46	16,67
Sin riesgo	22,91	14,57	19,79	9,37

En la tabla 2, en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, en la dimensión características del liderazgo, el nivel de riesgo es medio (30,21%) y alto (23,96%); en la dimensión relaciones sociales en el trabajo el nivel de riesgo en muy alto (28,13%), alto (19,79%) y medio (18,75%), siendo la dimensión de mayor riesgo en este dominio, y en la dimensión retroalimentación del desempeño el 29,16% de los trabajadores reportaron un nivel de riesgo alto (29,16%).

En la dimensión relación con colaboradores, evaluado en 13 personas que reportaron tener personal a cargo, los porcentajes en los niveles de riesgo para este grupo fueron riesgo muy alto 7,69%, riesgo alto 38,46%, riesgo medio 23,08%, riesgo bajo 7,69% y sin riesgo 23,08%.

Tabla 2. Porcentajes dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Dimensiones			
Nivel de riesgo	Características de Liderazgo %	Relaciones Sociales en el Trabajo %	Retroalimentación de Desempeño %
Muy alto	13,54	28,13	12,50
Alto	23,96	19,79	29,16
Medio	30,21	18,75	14,58
Bajo	10,42	12,50	21,88
Sin riesgo	21,87	20,83	21,88

En la tabla 3, las dimensiones que hacen parte del dominio control sobre el trabajo son claridad del rol donde el nivel de riesgo se ubica en alto (32,29%) y muy alto (21,88%), siendo esta dimensión la de mayor riesgo de este dominio; la dimensión capacitación se ubica en nivel de riesgo alto (30,21%) y medio (22,92%); participación y manejo del cambio en nivel de riesgo alto (23,96%) y medio (20,83%); oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, el porcentaje más alto de esta dimensión se ubica en el nivel sin riesgo (32,29%), sin embargo es importante resaltar que el porcentaje que le sigue, el nivel de riesgo es muy alto (22,92%); y la dimensión control y autonomía sobre el trabajo se concentra en los niveles de riesgo medio (30,21%) y bajo (22,92%).

Tabla 3. Porcentajes dominio control sobre el trabajo

<i>Dimensiones</i>					
Nivel de Riesgo	CR %	C %	PC %	OD %	CA %
Muy Alto	21,88	15,63	14,58	22,92	9,38
Alto	32,29	30,21	23,96	13,54	20,83
Medio	8,33	22,92	20,83	17,71	30,21
Bajo	17,71	10,42	22,92	13,54	22,92
Sin Riesgo	19,79	20,82	17,71	32,29	16,66

Nota: CR: Claridad del Rol, Capacitación, Participación manejo del cambio, OD: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, CA: Control y Autonomía sobre el trabajo.

En la tabla 4 se observa la distribución porcentual, de acuerdo al nivel de riesgo de las dimensiones que hacen parte del dominio demandas del trabajo; en primer lugar, se encuentran las demandas ambientales y de esfuerzo físico, en nivel de riesgo muy alto (30,21%), alto (30,21%) y medio (17,71%); las demandas emocionales sin riesgo con (28,12%), aunque es importante los porcentajes que se muestran para los niveles alto (20,83%) y muy alto (18,75%).

En cuanto a demandas cuantitativas, los porcentajes indican niveles de riesgo medio (30,21%) y muy alto (22,92%); de igual forma, para la dimensión carga mental se presentan niveles de riesgo bajo (30,21%) y sin riesgo (30,20%), así como para la dimensión de demandas de la jornada de trabajo se ubicó en el bajo (26,04%) y sin riesgo el (25,00%); en la dimensión influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral se presenta un nivel de riesgo bajo (27,08%).

Las dimensiones de exigencias de responsabilidad y consistencia del rol se evalúan en personas que diligencian la forma A de la batería, en este caso 82 personas para

estas dimensiones, se identificaron los siguientes niveles de riesgo: en la dimensión exigencias de responsabilidad no se encontró riesgo en un 41,45% y riesgo bajo en el 32,93%; por otra parte, para la dimensión consistencia del rol, los niveles de riesgo en los que se ubicaron los porcentajes más importantes fueron sin riesgo un 32,92% y en el nivel medio 20,73%.

Tabla 4. Porcentajes dominio demandas del trabajo

Nivel de Riesgo	DA %	DE %	CM %	JT %	IAE %
Muy alto	30,21	18,75	6,25	13,54	22,92
Alto	30,21	20,83	16,67	18,75	11,46
Medio	17,71	15,63	16,67	16,67	20,83
Bajo	11,46	16,66	30,21	26,04	27,08
Sin riesgo	10,41	28,13	30,20	25,00	17,71

Nota: DA: Demandas Ambientales y de esfuerzo físico, DE: Demandas emocionales, DC: Demandas cuantitativas, CM: Demandas carga mental, JT: Demandas jornada de trabajo, IAE: Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.

En la tabla 5 se presentan los resultados para las dimensiones del dominio recompensas, para la dimensión de pertenencia a la organización y del trabajo, se encuentra nivel de riesgo muy alto y alto con igual porcentaje (23,96%), algo similar ocurre con la dimensión reconocimiento y compensación, donde los porcentajes más altos se encuentran en los niveles de riesgo muy alto (28,13%) y alto (27,08%).

Tabla 5. Porcentajes dominio recompensa

Dimensiones		
Nivel de Riesgo	Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la organización %	Reconocimiento y Compensación %
Muy alto	23,96	28,13
Alto	23,96	27,08
Medio	17,71	12,50
Bajo	15,63	16,67
Sin riesgo	18,74	15,62

En la tabla 6 se encuentran representados los niveles de riesgo de las dimensiones que hacen parte de las condiciones extralaborales evaluadas, en primer lugar, en la dimensión tiempo fuera de trabajo los niveles de riesgo se concentran en bajo (32,30%) y medio (20,83%); por su parte para el dominio de relaciones familiares

los porcentajes se ubican principalmente en sin riesgo (63,54%) y riesgo bajo (27,08%); para la dimensión comunicación y relaciones interpersonales los niveles de riesgo son bajo y medio con los porcentajes 25,00% y 23,96% respectivamente; por otra parte, para la dimensión situación económica del grupo familiar el nivel de riesgo se presenta alto (25,00%) y bajo (22,92%); de forma similar en la dimensión características de la vivienda y el entorno, los niveles de riesgo se ubican en alto y bajo con igual porcentaje (22,92%); por el contrario, en la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo riesgo muy alto (22,92%), alto (20,83%) y medio (17,71%); para la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda los niveles presentados son sin riesgo (32,29%) y riesgo medio (25,00%); y en general las condiciones extralaborales presentan riesgo alto (28,13%) y medio (23,96%).

Tabla 6. Porcentajes condiciones extralaborales

Dominio								
Nivel de Riesgo	TFT %	RF %	CyR %	SE %	CV %	IE %	D %	CE %
Muy alto	14,58	0,00	10,41	17,71	19,79	22,92	6,25	13,54
Alto	17,71	7,29	22,92	25,00	22,92	20,83	18,75	28,13
Medio	20,83	2,08	23,96	18,75	13,54	17,71	25,00	23,96
Bajo	32,30	27,08	25,00	22,92	22,92	13,54	17,71	16,66
Sin riesgo	14,58	63,54	17,71	15,62	20,83	25,00	32,29	17,71

Nota: TFT: Tiempo fuera del trabajo, RF: Relaciones familiares, CyR: Comunicación y relaciones interpersonales, SE: Situación económica del grupo familiar, CV: Características de la vivienda y de su entorno, IE: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, D: Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, CE: Condiciones extralaborales.

En cuanto a los síntomas asociados a estrés el 34,38% reportó nivel muy alto, el 21,88% alto, el 15,62% medio; el 12,50% reportó nivel de riesgo bajo y muy bajo el 15,62% de los trabajadores encuestados.

3. Discusión

El instrumento utilizado para evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extra-laboral en los participantes, se basa en la percepción de cada trabajador respecto a las condiciones internas como externas en relación con su trabajo; los resultados indican en general para los diferentes dominios evaluados, niveles de riesgo muy alto, alto y medio, siendo esta una situación de importante consideración para la realización de programas de intervención.

“El instrumento utilizado para evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en los participantes, se basa en la percepción de cada trabajador respecto a las condiciones internas como externas en relación con su trabajo...”

Los factores de riesgo psicosocial generalmente se caracterizan por su cronicidad, es decir, la exposición a estos factores de riesgo son constantes en las personas, siendo importante su origen en el entorno y organización del trabajo, por ejemplo en un mal diseño y organización del trabajo, las condiciones de la organización son las más importantes fuentes del origen de los factores de riesgo psicosocial (Gil-Montes, 2012).

En primer lugar, dentro de las condiciones internas del trabajo se encuentra que en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, los porcentajes se ubican en niveles de riesgo muy alto (21,88%), alto (21,88%) y medio (18,75%), siendo esto un importante indicador de condiciones internas del trabajo desfavorables para la salud de los trabajadores, estas condiciones están relacionadas con el liderazgo, las evaluaciones de desempeño, el desarrollo de carrera, el apoyo percibido del grupo de trabajo, la cooperación y la resolución de conflictos, estas condiciones especialmente las relaciones interpersonales y el apoyo social percibido en el ámbito laboral, constituye un importante elemento en la autodeterminación

Deci & Ryan, 2008 (citados por Yañez, Arenas & Ripoll, 2010) indican que cuando las personas satisfacen la necesidad de relacionarse con otros de una forma efectiva, se experimenta a nivel emocional satisfacción; de esta misma forma García, Martínez y Salanova (2007), (citados por Moreno & Báez, 2010), afirman que el apoyo social a nivel de grupos de trabajo favorece calmando los niveles de estrés laboral.

En cuanto al liderazgo Moreno & Báez (2010), afirman que formas efectivas de liderazgo y condiciones psicosociales contribuyen positivamente en la salud, desarrollo personal y bienestar particular de los trabajadores y de la organización en general.

En el dominio control sobre el trabajo los niveles de riesgo en los que los porcentajes se concentran son muy alto (23,96%) y alto (21,88%), siendo en este la claridad del rol (riesgo muy alto 21,88% y riesgo alto 32,29%) y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (riesgo muy alto 22,92%) los que mayor riesgo presentan; el conflicto de rol ha sido encontrado como uno de los estresores más importantes en el trabajo sin importar la profesión, esta condición se encuentra estrechamente relacionada con la organización del trabajo, (Moreno-Jiménez & Peñacoba, 1997, citados por Anello, Marcano & Guerra, 2003).

Tanto el conflicto de rol como la baja oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades hacen parte de los riesgos psicosociales relacionados a un deficiente análisis de puestos (Nogareda, García, Martínez, Peiró, Duro, Salanova, Martínez, Merino, Lahera, & Meliá, 2007), así como la sobrecarga laboral que en este grupo se ubicó en nivel de riesgo medio; es importante señalar que la claridad del rol presenta niveles de riesgo muy alto, y alto está referida a la

información que tiene el trabajador acerca de lo que espera la organización del trabajo que realiza, así como el conocimiento del trabajador en cuanto a los objetivos, funciones, resultados, autonomía e impacto de su trabajo en la organización (Villalobos, 2007).

Por otra parte, para el dominio demandas del trabajo los porcentajes para los niveles de riesgo se ubicaron en muy alto (23,96%), alto (23,96%) y medio (20,83%), especialmente las demandas ambientales y de esfuerzo físico (riesgo muy alto 30,21% y riesgo alto 30,21%) presentan importantes porcentajes en los niveles de riesgo, el ambiente físico que se relaciona con el diseño del lugar de trabajo (Moreno & Báez, 2010); las condiciones físicas son una importante fuente de tensión y malestar en los trabajadores. Al momento de intervenir en psicología se hace necesario el acompañamiento de cambios en las condiciones físicas del trabajo (Nogareda, et al., 2007), dentro de los que se evaluaron ruido, iluminación, temperatura, orden y aseo.

Para el dominio de recompensas, los resultados indican riesgo alto (23,96%, 28,13%) y muy alto (23,96%, 27,08%) para pertenencia y reconocimiento respectivamente, condiciones que contribuyen a una baja motivación y desempeño de los trabajadores, así como el experimentar emociones negativas (Fernández-López, Fernández-Fidalgo, & Siegrist, 2005), en especial si la obtención de las recompensas se encuentra fuera del control de la persona, por ejemplo por preferencias personales y “politiquería” (Nogareda, et al., 2007).

En las condiciones extralaborales los porcentajes se concentran principalmente en los niveles de riesgo alto y medio, siendo la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo la que presenta niveles de riesgo altos,

“El estrés presenta niveles de riesgo muy altos, con síntomas fisiológicos, psicológicos y comportamentales asociados, y por eso es necesario realizar un análisis más profundo que dé cuenta de los síntomas presentados y a qué nivel se dan para desarrollar las estrategias encaminadas a la disminución del riesgo”

es decir, riesgo muy alto 22,92%, alto 20,83% y medio 17,71%, al respecto la relación trabajo familia puede tener connotación tanto positiva como negativa, según Eckenrode & Gore (1990), (citados por Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza & Gómez, 2008); la relación positiva se caracteriza por la armonía y balance entre las actividades y expectativas de los roles laboral y familiar, por el contrario, la relación negativa se presenta cuando la participación en uno de los roles dificulta el desempeño en el otro, generando tensión y disminución en la percepción de satisfacción y bienestar (Burke & Greenglass 1999; Frone, Russell & Cooper, 1991, citados por Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza & Gómez, 2008), implicaciones psicosociales relacionadas con la salud física y psicológica (Álvarez & Gómez, 2011), es así como teniendo en cuenta los resultados obtenidos para esta dimensión, posiblemente algunas situaciones de la vida familiar o personal de los trabajadores se encuentren afectando el rendimiento o las relaciones de estos funcionario en su trabajo.

El estrés presenta niveles de riesgo muy altos y altos, siendo síntomas fisiológicos, psicológicos y comportamentales asociados, y por eso es necesario realizar un análisis más profundo que dé cuenta de los síntomas presentados y a qué nivel se dan para desarrollar las estrategias encaminadas a la disminución del riesgo.

En general las condiciones psicosociales en el grupo evaluado presentan niveles de riesgo altos y se hace necesario el diseño y ejecución de un programa de intervención, que contribuya a la modificación tanto de las condiciones de la organización, como de la educación y entrenamiento de habilidades en los trabajadores, buscando mejorar la calidad de vida de las personas; este trabajo constituye una herramienta importante para la continuidad del proceso que se ha de llevar a cabo en esta organización.

Agradecimientos

Queremos agradecer al Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación Colciencias, este proyecto hace parte de la beca pasantía de la convocatoria 525 de 2011 Programa Jóvenes investigadores e innovadores Virginia Gutiérrez de Pineda, a la Dirección de Investigaciones de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia y especialmente a los trabajadores de la organización donde se llevó a cabo la investigación.

Referencias

Álvarez, A. & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 89-106.

Andrade, V. & Gómez, I. (2008). Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4 (10), 9-25.

Anello, S., Marcano, E. & Guerra, J. (2000). Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del hospital universitario de los andes Mérida-Venezuela. *Revista Medula*, 9, 4-9.

Ansoleaga, M., Castillo-Carniglia, A. (2011). Riesgo psicosocial laboral y patología mental en trabajadores de hospital. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 372-379.

Beltrán, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J., & Sánchez, J. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, (2), 266-278. Retrieved July 30, 2012, from <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80619290005>

Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berra, A & Devesa, J. (2001). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16, (3), 222-229.

Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública de México*, 50, (6), 482-489.

Fernández-López, J., Fernández-Fidalgo, E. & Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER". *Revista de Calidad Asistencial*, 20 (3), 165-170. doi:10.1016/S1134-282X(08)74743-2.

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista española de salud pública*, 82 (2), 169-173.

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, Abril-Junio, 237-341.

Gómez, V. (2008). Factores psicosociales del trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Ciencia & Trabajo*, 30, 132-137.

Ministerio de la Protección Social (2007). *Primera Encuesta Nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales*.

- Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución 2646 de 2008.
- Moreno, B. & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, 1-188.
- Nogareda, C., García, D., Martínez, J., Peiró, J., Duro, A., Salanova, M., Martínez, I., Merino, J., Lahera, M & Meliá, J. (2007). *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales: Medidas Preventivas*, 1-180.
- Organización Internacional del Trabajo OIT, & Organización Mundial de la Salud OMS. (1984). *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión: Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención* (No. 56) (pp. 1-85). Ginebra-Suiza: OIT-OMS.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*, Ginebra-Suiza OIT.
- Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales. *Gestión práctica de riesgos laborales*, 14, 22- 32.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?: algunos retos para el futuro. *European*. Artículos. Retrieved July 25, 2012, from <http://www.europeana.eu/portal/record/09407a/170FBCD042673528A2A0B6A01B43FF695B0A31A0.html>
- Taub, M., & Olivares, V. (2009, June). *Factores psicosociales desde una perspectiva positiva.*, 11(32), 37-121.
- Yañez, R., Arenas, M & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit Revista de Psicología*, 16 (2), 193-202.
- Villalobos, G. H. (2007). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*, 1-178.

