

Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia

Raquel Arce Julio⁽¹⁾; Katherin Rubio Buchard⁽²⁾; Helena Cuadrado Vizcaino⁽³⁾; Rosa Fonseca- Angulo⁽⁴⁾; Marcela León-García⁽⁵⁾; Paola Rodríguez-Barraza⁽⁶⁾

¹Fisioterapeuta especialista en gerencia de la Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales Educación y Salud CORSALUD. Grupo de Investigación Ciencias Empresariales Educación y Salud-CORSALUD

²Fisioterapeuta especialista en gerencia de la Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales Educación y Salud CORSALUD. Grupo de Investigación Ciencias Empresariales Educación y Salud-CORSALUD

³Ingeniera Industrial Especialista en gerencia de la Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales Educación y Salud CORSALUD

⁴Fisioterapeuta- Diplomado en Salud Ocupacional. Investigadora del Grupo de Investigación en Ciencias Empresariales, Educación y Salud GICEES, de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud CORSALUD ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-4111-543X>

⁵Abogada de la Universidad Simón Bolívar, Magister en Derecho Administrativo de la Universidad Simón Bolívar. Docente e investigadora, vinculada al grupo de investigación Derechos Humanos, Tendencias Jurídicas y Sociojurídicas Contemporáneas de la Universidad Simón Bolívar. Coordinadora Administrativa del Departamento de Formación para la Investigación DEFI de la Universidad Simón Bolívar, Colombia

⁶Psicóloga/Especialista en gerencia de Recursos Humanos. Docente de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud CORSALUD.

Correspondencia:

Correo electrónico: rosafonse_2004@hotmail.com

citec@corsalud.edu.co

La cita de este artículo es: R Arce et al. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2020; 29: 42-56

RESUMEN.

Objetivo: El estudio examina la relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales presente en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicada en el departamento del Atlántico, Colombia. **Material y Métodos:** Estudio descriptivo correlacional realizado en 35 trabajadores del centro de rehabilitación de niños con discapacidad, se aplicó el cuestionario del nivel estrés y factores de riesgo psicosociales intralaborales

RELATIONSHIP BETWEEN WORK-RELATED STRESS AND PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE WORKPLACE OF DISABILITY CENTER EMPLOYEES WORKING FOR A DISABILITY CENTER LOCATED IN ATLÁNTICO, COLOMBIA.

ABSTRACT

Objectives: The study examined the relationship between work-related stress and psychosocial risk factors in the workplace of

del ministerio de protección social en Colombia y la Universidad Javeriana. **Resultados:** Entre la muestra de trabajadores estudiada, El 31,4% de los trabajadores tiene un alto nivel de estrés laboral, de igual manera identificamos una relación positiva entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés laboral en cada dominio. **Conclusión:** Por lo tanto, concluimos que un alto nivel de riesgo psicosocial intralaboral incrementa el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de discapacidad. En este caso la intervención por parte del programa de salud laboral ayudaría a reducir los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés en los trabajadores.

Palabras clave: condiciones psicosociales del trabajo; factor de riesgo; trabajadores; estrés.

Fecha de recepción: 29 de junio de 2019

Fecha de aceptación: 20 de abril de 2020

disability center employees working for a disability center located in Atlántico, Colombia. **Material and methods:** The correlational descriptive study examined 35 employees working for a disability center. The employees were given a questionnaire produced by The Social Protection Ministry of Colombia and Javeriana University which measured work-related psychosocial risk factors and the employees' level of work stress. **Results:** Among the employee sample studied, 31.4% of the workers indicated a high level of work stress. We found a positive relationship between work-related psychosocial risk factors and the employees' level of work stress. **Conclusion:** We concluded that a high level of work-related psychosocial risk factors increases work stress in disability center employees. We recommend the intervention of the Occupational Health Department to help reduce work-related psychosocial risk factors to reduce disability center employees' level of work-related stress.

Keywords: psychosocial work conditions; risk factor; workers; stress.

Introducción

En los últimos años se ha prestado mayor atención al bienestar mental y físico del personal que trabaja con personas en situación de discapacidad intelectual⁽¹⁾. De acuerdo con Moreno et al⁽²⁾ los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, afectan de manera notable a la salud de las personas, las organizaciones y el nivel de productividad de las instituciones.

Actualmente, existe diferentes tipos de estrés, que pueden llegar a mal interpretarse o estigmatizarse, el Eustress o estrés bueno; es necesario en la cotidianidad de la población y ejerce una función de protección en el organismo, no obstante el distress o estrés negativo, se produce debido a una excesiva reacción al estrés, que se manifiesta en una demanda muy intensa o prologa de actividad que podría afectar física y psicológicamente debido al exceso de energía que se produce^(3,4). Por otra parte, existen factores que podrían estar

relacionados con la presencia de estrés laboral en los trabajadores, para el comité mixto para la salud y el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la interacción entre el trabajador y su medio ambiente laboral, se ve reflejado en el nivel de satisfacción personal fuera de trabajo y depende de las percepciones y experiencias que tenga el trabajador, el cual puede influir en la salud, en el rendimiento y la productividad de la organización⁽⁵⁾. Algunos autores han elaborado modelos e instrumentos para la identificación de estos factores con el fin de entender de forma más detallada aquellos, uno de los modelos teóricos es el relacionado con la demanda-Control de apoyo social, este propone una explicación al proceso de estrés, motivación y aprendizaje en el trabajo, considerando las características psicosociales de las condiciones laborales y sus implicancias en la salud y en la productividad, otro de los modelos es el desbalance-esfuerzo-recompensa, de acuerdo con

TABLA 1. DOMINIO DE LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO.

Dominios	Dimensiones	Definiciones
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con los colaboradores
	Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral Características y calidad de las interacciones entre compañeros Apoyo social que se recibe de compañeros Trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común) Cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo y cuyo fin es la integración).
	Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar medidas para mantener o mejorar su desempeño
	Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y las formas de comunicación con la jefatura

Fuente: Ministerio de la Protección Social, Colombia.

este la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensa a largo plazo genera un mayor riesgo para la salud del trabajador⁽⁶⁾.

En este mismo sentido, dentro de los instrumentos que miden la evaluación de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y el nivel de estrés se encuentran los siguientes, Job Content Questionnaire, Effort Reward Imbalance Questionnaire, cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosociales diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuestionario psicosocial de Copenhague, este tiene tres versiones y la versión la larga contempla 133 preguntas, media 99 preguntas y la corta 38 preguntas, cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales, cuestionario Multidimensional DECORE, batería MC Mutual UB, la guía de identificación de los factores psicosociales y la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales que mide las condiciones intralaborales, extralaborales y nivel de estrés) diseñada por el Ministerio de Protección Social en Colombia⁽⁷⁾.

Según el Ministerio de protección social de Colombia⁽⁷⁾, la condición o condiciones del individuo, en el medio laboral o extra laboral bajo determinadas condiciones de tiempo e intensidad de exposición pueden generar efectos negativos en el trabajador debido a que ejercen una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias que influyen en la salud y el desempeño de las personas.

De acuerdo con algunos estudios, el agotamiento personal está asociado con la salud y el nivel de rendimiento en el trabajo, una investigación realizada en 30 instalaciones residenciales en el norte de Alemania en este caso se aplicó el cuestionario psicosocial de Copenhague, en este caso se identificó que dentro de los factores predictores del agotamiento personal se encuentra el conflicto en trabajo, la privacidad, las demandas emocionales, conflicto de roles, inseguridad laboral, esto se correlacionó significativamente con tasas más altas y síntomas de estrés cognitivo ($p < 0.01$)^(8,9). Estudios realizados por Vasoss et al⁽¹⁰⁾, en una muestra de 258 trabajadores donde evaluaron el

TABLA 2. DOMINIO DE DEMANDAS DEL TRABAJO.

Dominios	Dimensiones	Definiciones
Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo
	Demandas de carga menta	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.
	Demandas Emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a. Entender las situaciones y sentimientos de otras personas b. Ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área, en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados respecto a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.
	Demandas de la jornada de trabajo	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.
	Consistencia del rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética propias del servicio o producto que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Este factor se define como las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que en ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extra laboral	

Fuente: Ministerio de la Protección Social, Colombia.

agotamiento y la demanda laboral, reporto que existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso y el nivel de agotamiento presentado por los trabajadores.

Adicionalmente, previas investigaciones han establecido que el comportamiento desafiante emitido por niños con discapacidad intelectual y del desarrollo genera un impacto negativo sobre el nivel

de estrés y Burnott del persona que brinda atención y apoyo a esta población⁽¹¹⁾, De igual manera otro estudio realizado por Sarsosa et al⁽¹²⁾ efectuado en personal asistencial de salud reporto que los trabajadores en esta áreas presentan un alto nivel de estrés laboral y que esto puede estar asociado con las características del rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades crónicas

TABLA 3. DOMINIO DE CONTROL SOBRE EL TRABAJO Y RECOMPENSAS.

Dominios	Dimensiones	Definiciones
Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos
	Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente, y oportuna) y la participación de los empleados
	Claridad del rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa
	Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades
Recompensas	Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización asociado a efectuar su trabajo

Fuente: Ministerio de la Protección Social, Colombia.

propias del contexto en el cual se encuentra las instituciones de salud

En Colombia, solo el 45% de las compañías registran haber realizado algún tipo de evaluación durante el ingreso laboral, de estas tan solo el 30% menciona haber empleado una metodología de carácter cuantitativo para medirla, sin embargo no relacionan el instrumento empleado⁽¹³⁾. De acuerdo con Beltrán et al⁽¹⁴⁾ las interacción negativas entre el trabajador con su medio ambiente laboral y extra laboral compone lo que se conoce como factores de riesgo psicosociales.

No obstante, a pesar que se han realizados diferentes investigaciones son poco los estudios que correlacionan el nivel de estrés con los factores de

riesgos psicosociales⁽¹⁵⁾. Por lo tanto es interés de la presente investigación establecer la correlación entre los factores de riesgos psicosociales y el nivel de estrés presente en los trabajadores encargados de la atención de niños con discapacidad.

Material y Métodos

Participantes

La población, estuvo comprendida por un total de 35 trabajadores que laboran en el centro de rehabilitación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico, en este caso fue aplicado un muestreo no probabilístico por conveniencia para la selección de los participantes.

TABLA 4. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS A CERCA DEL RIESGO PRESENTE A NIVEL PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y ESTRÉS.

Nivel de riesgo	Interpretación
Sin riesgo o riesgo despreciable	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentran en esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción
Riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentran aquí serán objeto de acciones o programas de intervención a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles
Riesgo medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran en esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica
Riesgo alto	Nivel de riesgo alto que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentran aquí requieren intervención a corto plazo, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica
Riesgo muy alto	Nivel de riesgo que tiene una alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés; por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren en esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica
Fuente: Ministerio de la Protección Social, Colombia.	

Los criterios de inclusión planteados fueron los siguientes: Personas mayores de 18 años, personas con contrato directo con el centro de Rehabilitación, personas que laboren ocho horas con la población discapacitada y que hayan firmado el consentimiento informado para participar.

Diseño

Se realizó un estudio descriptivo transversal en 35 trabajadores que tiene contrato directo con el centro de rehabilitación ubicado en el departamento del Atlántico, el estudio fue realizado durante los periodos de enero a diciembre del año 2016.

Instrumento

El instrumento utilizado para la evaluación del Riesgo Psicosocial Intralaboral asociados a la ocurrencia de estrés laboral fue la Batería de Riesgo Psicosociales diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana en el año 2010, este se encuentra integrado, por tres cuestionario; el primero mide los factores de riesgo intralaborales, en

este caso, es aplicado de acuerdo al cargo, debido a que cuenta con dos tipo; uno es el cuestionario A aplicado a trabajadores con cargos de jefaturas, profesionales o técnicos, el cuestionario B es aplicable a trabajadores con cargos de auxiliares u operarios y contiene una sección relacionada con la información sociodemográfica y ocupacional del trabajador. La batería se basa en el modelo dinámico de factores psicosociales planteado por Villalobos⁽¹⁶⁾ y tuvo una validación de contenido y de constructo con 2360 empleados afiliados al sistema general de riesgo profesionales en Colombia, la consistencia interna del grupo de los cuestionarios es el siguiente: Para el cuestionario de riesgo psicosociales intralaborales el coeficiente alfa de Cronbach del 0,944(A) y el 0,957(B). y el cuestionario que evalúa el nivel de estrés laboral, este tiene un grupo de preguntas que identifica los síntomas de comportamiento social, laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés con un alfa de Cronbach del 0,89. El cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral identifica cuatro dominios; demanda del trabajo, control sobre el

TABLA 5. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	31	88,57%
Masculino	4	11,43%
Nivel de Estudio		
Bachillerato incompleto	1	2,86%
Bachillerato completo	6	17,14%
Técnico - tecnólogo completo	4	11,43%
Profesional incompleto	1	2,86%
Profesional completo	23	65,71%
Lugar de Residencia		
Barranquilla	6	17,14%
Juan de Acosta	1	2,86%
Puerto Colombia	21	60%
Sincelejo	1	2,86%
Soledad	6	17,14%
Estado Civil		
Casado(a)	8	22,86%
Separado(a)	5	14,29%
Soltero(a)	18	51,43%
Unión libre	4	11,43%

Fuente de consulta: Cuestionario ocupacional Batería de Riesgo Psicosociales Ministerio de Protección Social, Colombia.

trabajo, liderazgo y relaciones sociales y recompensa, en este caso cada uno con sus respectivas dimensiones en conjunto conforman los factores psicosociales intralaborales evaluados (Tabla 1, Tabla 2 y Tabla 3).

Procedimiento

Para la realización de este estudio, los investigadores se dirigieron a las instalaciones del Centro de Rehabilitación, con la finalidad de socializar el alcance, los objetivos y el nivel de riesgo de la investigación a las directivas de la empresa y trabajadores del centro, posteriormente fueron entregados los consentimientos informados de acuerdo con los criterios establecidos el código de Helsinki y la resolución 8430 de 1993/Colombia.

De igual manera fueron solicitadas la autorización por parte de las directivas del centro de rehabilitación para que el personal encargado de aplicar la batería anteriormente comentada tuvieran acceso a las instalaciones y al personal que labora dentro del centro, esta batería fue aplicada por estudiantes de la especialización gerencia en Salud Ocupacional quien previamente habían recibido capacitación con referencia al tema de los riesgos psicosociales y nivel de estrés laboral, en este caso se realizaron asignaciones individuales para cada aplicación con una duración promedio entre 35 a 45 minutos, una vez recogido los datos por parte del personal asignado. La evaluación de la información recolectada estuvo a cargo de una psicóloga especialista en Salud Ocupacional quien tamizo los resultados de la Batería.

TABLA 6. CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES DE LA POBLACIÓN.

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Asistente administrativa	1	2,86%
Auxiliar de niños	8	22,86%
Conductor	1	2,86%
Fisioterapeuta	5	14,29%
Fonoaudiología	5	14,29%
Jefe administradora	1	2,86%
Psicología	7	20%
Recepción	1	2,86%
Servicios Generales	2	5,71%
Terapeuta ocupacional	3	8,57%
Vigilante	1	2,86%
Departamento-área		
Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico	5	14,29%
Jefatura - tiene personal a cargo	1	2,86%
Operario, operador, ayudante, servicios generales	5	14,29%
Profesional - tecnólogo	24	68,57%

Fuente de consulta: Cuestionario ocupacional Batería de Riesgo Psicosociales Ministerio de Protección Social, Colombia.

Análisis estadístico

Los datos obtenidos durante la aplicación de la Batería, fueron digitados en la base de datos Excel versión 2010, posteriormente la información fue exportada al software estadístico SPSS versión 22, los resultados de las variables cualitativas se presentaron en frecuencia y porcentaje, así mismo se realizó un cruce de variables entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés, a través del factor de correlación de Pearson, aceptando un valor significativo de $p < 0,05$.

Resultados

A nivel de las características sociodemográficas el 88,57% de la población evaluada pertenece al sexo femenino, el 65,71% son profesionales, el 60% de población vive en el municipio de Puerto

Colombia, el 51,43% de la población es soltera con un promedio de edad de 29 con una desviación estándar de $(\pm 8,2)$, la edad mínima fue de 19 años y la máxima de 50 años y la mayoría pertenece a los estratos socioeconómicos dos ($2 \pm 0,57$), donde el mínimo registrado fue el uno y el máximo el estrato cinco (Tabla 5).

De acuerdo con las características ocupacionales de la población evaluada se encontró que el 20% de la población evaluada son psicólogos(as), 22,86% auxiliares de niños, y un 14,29% fisioterapeutas y fonoaudiólogas respectivamente. Donde el 68,57% pertenece al área profesional tecnólogos, con un promedio de antigüedad de 1,9 años con un registro mínimo de un año y máximo de quince años (Tabla.6).

A nivel del riesgo psicosocial intralaboral, sobre la dimensión característica de liderazgo, el 45.7%

TABLA 7. DIMENSIONES Y DOMINIOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL.

Factores de riesgo psicosociales intralaborales		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión Características del liderazgo	Riesgo alto	5	14,3
	Riesgo bajo	4	11,4
	Riesgo medio	8	22,9
	Riesgo muy alto	16	45,7
	Sin riesgo o riesgo despreciable	2	5,7
Dimensión relaciones sociales en el trabajo	Riesgo alto	4	11,4
	Riesgo bajo	9	25,7
	Riesgo medio	5	14,3
	Riesgo muy alto	10	28,6
	Sin riesgo o riesgo despreciable	7	20,0
Dimensión retroalimentación del desempeño	Riesgo alto	6	17,1
	Riesgo bajo	5	14,3
	Riesgo medio	9	25,7
	Riesgo muy alto	9	25,7
	Sin riesgo o riesgo despreciable	6	17,1
Dimensión relación con los colaboradores	No evaluado	10	28,6
	Riesgo alto	4	11,4
	Riesgo muy alto	15	42,9
	Sin riesgo o riesgo despreciable	6	17,1
Dominio de liderazgo y relaciones sociales	Riesgo alto	9	25,7
	Riesgo bajo	2	5,7
	Riesgo medio	7	20,0
	Riesgo muy alto	15	42,9
	Sin riesgo o riesgo despreciable	2	5,7

Fuente de consulta: Cuestionario ocupacional Batería de Riesgo Psicosociales Ministerio de Protección Social, Colombia.

presenta un riesgo muy alto y un 14,3% riesgo alto, el 28,6% presenta un nivel de riesgo muy alto a nivel de las dimensiones sociales en el trabajo, de igual manera el 25,7% presenta un riesgo muy alto y medio en la dimensión retroalimentación del desempeño, en este caso esta es una dimensión que no fue evaluada en 10 participantes debido a que no tienen cargos de jefatura, en este caso en los 25 participantes se observó que el 42,9% existe un nivel de riesgo muy

alto a nivel de la relaciones con sus colaboradores, en el dominio de liderazgo y relaciones sociales observamos que el 42,9% presenta un nivel de riesgo muy alto (Tabla 7).

De acuerdo con las dimensión demandas cuantitativas, el 40% de los participantes evaluados presentaron un nivel de riesgo muy alto y un 20% presentaba un riesgo alto, a nivel de la dimensión demandas de carga mental la mayoría de la población

TABLA 8. DIMENSIONES Y DOMINIOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL.

Dominio y dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
Dimensiones Demandas cuantitativas	Riesgo alto	7	20,0
	Riesgo bajo	2	5,7
	Riesgo medio	6	17,1
	Riesgo muy alto	14	40,0
	Sin riesgo o riesgo despreciable	6	17,1
Dimensiones Demandas de carga mental	Riesgo alto	4	11,4
	Riesgo bajo	9	25,7
	Riesgo medio	2	5,7
	Riesgo muy alto	1	2,9
	Sin riesgo o riesgo despreciable	19	54,3
Dimensión Exigencia de responsabilidad del cargo	No evaluado	10	28,6
	Riesgo alto	4	11,4
	Riesgo bajo	5	14,3
	Riesgo medio	11	31,4
	Sin riesgo o riesgo despreciable	5	14,3
Dimensión demandas de la jornada de trabajo	Riesgo alto	5	14,3
	Riesgo bajo	3	8,6
	Riesgo medio	17	48,6
	Riesgo muy alto	9	25,7
	Sin riesgo o riesgo despreciable	1	2,9
Dimensión consistencia del rol	No evaluado	10	28,6
	Riesgo alto	6	17,1
	Riesgo bajo	2	5,7
	Riesgo muy alto	13	37,1
	Sin riesgo o riesgo despreciable	4	11,4
Dimensiones de las demandas ambientales y del esfuerzo físico.	Riesgo alto	5	14,3
	Riesgo bajo	4	11,4
	Riesgo medio	5	14,3
	Riesgo muy alto	13	37,1
	Sin riesgo o riesgo despreciable	8	22,9
Dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Riesgo alto	2	5,7
	Riesgo bajo	9	25,7
	Riesgo medio	4	11,4
	Riesgo muy alto	11	31,4
	Sin riesgo o riesgo despreciable	9	25,7
Dominio Demanda del Trabajo	Riesgo alto	3	8,6
	Riesgo bajo	3	8,6
	Riesgo medio	7	20,0
	Riesgo muy alto	19	54,3
	Sin riesgo o riesgo despreciable	3	8,6

Fuente de consulta: Cuestionario ocupacional Batería de Riesgo psicosociales Ministerio de Protección Social, Colombia.

TABLA 9. DIMENSIÓN Y DOMINIO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL.

Dominios y dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión control y autonomía sobre el trabajo	Riesgo alto	6	17,1
	Riesgo bajo	4	11,4
	Riesgo medio	2	5,7
	Riesgo muy alto	23	65,7
Dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Riesgo alto	10	28,6
	Riesgo bajo	8	22,9
	Riesgo medio	8	22,9
	Riesgo muy alto	5	14,3
	Sin riesgo o riesgo despreciable	4	11,4
Dimensión participación y manejo del cambio	Riesgo alto	5	14,3
	Riesgo bajo	7	20,0
	Riesgo medio	6	17,1
	Riesgo muy alto	15	42,9
	Sin riesgo o riesgo despreciable	2	5,7
Dimensión claridad del rol	Riesgo alto	7	20,0
	Riesgo bajo	5	14,3
	Riesgo medio	7	20,0
	Riesgo muy alto	11	31,4
	Sin riesgo o riesgo despreciable	5	14,3
Dimensión capacitación	Riesgo alto	8	22,9
	Riesgo bajo	6	17,1
	Riesgo medio	3	8,6
	Riesgo muy alto	18	51,4
Dominio control sobre el trabajo	Riesgo alto	7	20,0
	Riesgo bajo	3	8,6
	Riesgo medio	4	11,4
	Riesgo muy alto	20	57,1
	Sin riesgo o riesgo despreciable	1	2,9

Fuente de consulta: Cuestionario ocupacional Batería de Riesgo psicosociales Ministerio de Protección Social, Colombia.

no presentaba riesgo dentro de esta categoría, en la dimensión exigencia de responsabilidades del cargo un 31,4% presentaba un riesgo medio, un 48,6% de los participantes presentan un nivel de

riesgo medio a nivel de la dimensión demanda de la jornada de trabajo, en la dimensión consistencia interna del rol el 37% presenta un riesgo muy alto, en las demandas ambientales del esfuerzo físico

TABLA 10. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES.

Dominios y dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
Dimensión reconocimiento y compensación	Riesgo alto	6	17,1
	Riesgo bajo	3	8,6
	Riesgo medio	5	14,3
	Riesgo muy alto	20	57,1
	Sin riesgo o riesgo despreciable	1	2,9
Dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Riesgo alto	2	5,7
	Riesgo bajo	5	14,3
	Riesgo medio	1	2,9
	Riesgo muy alto	24	68,6
	Sin riesgo o riesgo despreciable	3	8,6
Dominio de recompensas	Riesgo alto	5	14,3
	Riesgo bajo	2	5,7
	Riesgo medio	4	11,4
	Riesgo muy alto	23	65,7
	Sin riesgo o riesgo despreciable	1	2,9

Fuente de consulta: Cuestionario ocupacional Batería de Riesgo psicosociales Ministerio de Protección Social, Colombia.

el 37,1% presenta un nivel riesgo es muy alto, el 31,4% de los participantes presentan un nivel de riesgo muy alto a nivel de dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, con respecto al dominio de demanda de trabajo la mayoría de los participantes presentan un nivel de riesgo muy alto (Tabla 8).

Dentro de las dimensiones donde la mayoría de los trabajadores evaluados presentan un riesgo muy alto se encuentra; control y autonomía sobre el trabajo 65,7%, participación y manejo del cambio 42,9%, claridad del rol 31,4% y capacitación 51,4%. No obstante en las dimensiones oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento el 2,8% de los participantes presentaron un riesgo alto, así mismo en el Dominio control sobre el trabajo de igual manera encontramos que el 57,1% presentó un nivel de riesgo muy alto (Tabla 9).

A nivel del dominio de recompensas se encontró dentro de las dimensiones que el 57,1% y 68,6% de los trabajadores evaluados presenta un nivel de

TABLA 11. NIVEL DE ESTRÉS LABORAL.

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	31,4
Bajo	3	8,6
Medio	6	17,1
Muy alto	15	42,9
Total	35	100,0

Fuente de consulta: Cuestionario ocupacional Batería de Riesgo psicosociales Ministerio de Protección Social, Colombia.

riesgo muy alto en la dimensión reconocimiento y compensación y en la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza respectivamente (Tabla 10). Por otra parte, el 42,9% y el 31,4% de los participantes evaluados presentan un nivel de estrés laboral muy alto y alto (Tabla 11).

TABLA 12. MATRIZ DE CORRELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y LAS DIMENSIONES DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES.

	Nivel de estrés laboral
Demandas cuantitativas	0,25*
Demandas emocionales	0,12
Nivel de responsabilidad del cargo	0,00
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,40*
Demandas de la jornada de trabajo	0,47*
Consistencia del rol	0,64*
Influencia del ambiente laboral sobre el entorno extralaboral	0,54**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,10
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	0,32*
Participación y manejo del cambio	0,02
Claridad del rol	0,64*
Capacitación	0,33*
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,08
Reconocimiento y compensación	0,12
*p<0,05; **p<0,001.	

Por otra parte, evidenciamos dentro del proceso de correlación que existe una relación positiva entre el nivel de estrés laboral y la dimensión demandas cuantitativas ($r=0,25$; $p<0,05$), demandas ambientales y de esfuerzo físico ($r=0,40$; $p<0,05$), demandas de la jornada del trabajo ($r=0,47$; $p<0,05$), consistencia del rol ($r=0,64$; $p<0,05$), Influencia del ambiente laboral sobre el entorno extralaboral ($r=0,40$; $p<0,001$), Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento ($r=0,32$; $p<0,05$), Claridad del rol ($r=0,64$; $p<0,05$) y capacitación ($r=0,33$; $p<0,05$) (Tabla 12). Es decir, a medida que aumenta el riesgo en las dimensiones psicosociales intralaborales aumenta el nivel de estrés laboral en la población evaluada.

A nivel de la correlación entre el nivel de estrés laboral y los dominios identificamos que existe una relación positiva entre el nivel de estrés laboral el dominio de demanda del trabajo, factor de riesgo psicosocial intralaboral y el total (Tabla 13).

Discusión

De manera general los resultados indican que la mayoría de los trabajadores evaluados presentaban riesgo intralaboral entre alto y muy alto a nivel de los factores de riesgo psicosociales intralaborales, aquellos resultados coinciden con lo encontrado por Sarsosa, Charria y Arenas⁽¹⁷⁾ donde 156 jefes de enfermería presentaban un riesgo alto dentro de este mismo factor.

Así mismo la mayoría de los trabajadores presentaban entre un nivel de estrés alto y muy alto, esto resultados coinciden con el estudio realizado por Toledano en cuidadores de niños con enfermedades crónicas se observe que aproximadamente entre 7% al 35% de la población presentaba estrés y 63% presentaba síntomas de ansiedad⁽¹⁸⁾.

En el dominio de demanda del trabajo la mayoría de los trabajadores presento un nivel de riesgo muy alto, específicamente en las dimensiones de demanda cuantitativas y demandas ambientales y del esfuerzo

TABLA 13. MATRIZ DE CORRELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y LOS DOMINIOS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES.

	Nivel de estrés laboral
Dominio Demandas del trabajo	0,46*
Dominio Control sobre el trabajo.	-0.01
Dominio Recompensas	0,11
Factor de riesgo psicosocial intralaboral	0,33*
Factor de riesgo psicosocial total	0,32*
*p<0.05; **p<0.001.	

físico. Debido a las exigencias a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. De acuerdo con Florez, Atehortúa y Arenas. Se encontró que a partir de la aplicación de la Ley 100, las condiciones laborales se deterioraron en el personal de la salud en Colombia, especialmente para aquellos que no poseen contratación directa con las entidades de salud; se ampliaron las brechas salariales; se dieron aumentos en la intensidad horaria y se detectó cierto grado de subempleo⁽¹⁹⁾ en este caso Espinosa y Romero⁽²⁰⁾ considera que la sobrecarga es uno de los estresores que afectan al personal asistencial, generalmente las organizaciones exige el cumplimiento de tareas en un tiempo reducido y se evidencia en el incremento tareas laborales, lo que trae como consecuencia la reducción de las horas de descanso. También se ha multiplicado el pluriempleo como estrategia para mejorar los ingresos en las instituciones de salud en Colombia.

De igual manera en el dominio de recompensa, el dominio control sobre el trabajo y demanda del trabajo, en este caso, se observó que existe una relación positiva moderada entre las variables y el nivel de estrés laboral en los trabajadores evaluados, estos resultados coinciden por Newton y Still⁽²¹⁾ reportaron que la satisfacción laboral, la intención de rotación y el agotamiento estaban fuertemente correlacionados. Los recursos de trabajo de recompensas y reconocimiento, control de trabajo, retroalimentación y participación se asociaron con el agotamiento, la intención de rotación y la satisfacción laboral. Además, las demandas de trabajo

de las demandas emocionales, el trabajo por turnos y la interferencia entre el trabajo y la casa se asociaron con el componente de agotamiento del agotamiento.

Bibliografía

1. Kozak A., Kersten M., Schillmoller Z., Nienhaus A. Psychosocial work/related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities* 2013; 34: 102-115.
2. Moreno Jiménez Bernardo. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab* 2011; 57: 4-19.
3. Calzada Reyes A., Oliveros Delgado Y.C., Acosta Imas Y. Trastorno por estrés agudo: Presentación de un caso. *Cuad Med Forense* 2012; 18: 27-31.
4. Tziner Aharon, Rabenu Edna, Radomski Ruth, Belkin Alexander. Work stress and turnover intentions among hospital physicians: the mediating role of burnout and work satisfaction. *Rev Psicol Trab Organ* 2015; 31: 207-213.
5. International Labour Office (ILO). (1986). Psychosocial factors at work: recognition and control, report of the Joint ILO/who Committee on Occupational Health, 9th session, Geneva, 18-24 September 1984. Geneva: International Labour Office.
6. Vieco G. Abello R. Factores psicosociales de origen laboral, estrés laboral y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe* 2014; 31: 355-385.
7. Charria O, VH, Sarsosa P, KV, Arenas O, F. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos

- de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública* 2011; 29: 380-391.
8. Ministerio de Protección Social. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 2010. Bogota. Universidad Javeriana, subcentro de seguridad social y riesgo profesionales.
9. Kozak A., Kersten M., Schillmoller Z., Nienhaus A. Psychosocial work/related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities* 2013; 34: 102-115.
10. Vassos M, Nankervis K., Skerry T., Lante K. Work engagement and job burnout within the disability support worker population. *Research in Developmental Disabilities* 2013; 34: 3884-3895.
11. Smyth E., Healy O., Lydon S. An analysis of stress, burnout, and work commitment among disability support staff in the UK. *Research in Developmental Disabilities* 2015; 297-305.
12. Sarsosa k., Charria, VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Revista Universidad y Salud* 2018; 20: 44-52.
13. Gutierrez RM., Evaluación del modelo de medición de factores de riesgo psicosocial en el sector informal. Universidad Nacional de Colombia, 2016. Maestría en Psicología.
14. Aranda Beltrán Carolina, Pando Moreno Manuel. Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Rev Med Urug* 2007; 23: 369-377.
15. Martínez EO., Devia IJ., Quenguán LM. Estrés Laboral en trabajadores con Alto Riesgo Intralaboral en una institución Hospitalaria Nivel III de Buga, Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 2014; 4: 26- 30.
16. Villalobos G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo [tesis doctoral]. La Habana: Doctorado en Ciencias de la Salud, Escuela Nacional de Salud Pública, 2005.
17. Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH, Arenas-Ortiz, F. Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Rev Gerenc Polít Salud* 2014; 13: 348-361.
18. Toledano T., Dominguez G. Psychosocial factors related with caregiver burden among families of children with chronic conditions. *Bio Psycho Social Medicine* 2019; 13.
19. Florez J., Atehortua SC., Arenas AC. Las condiciones laborales de los profesionales a partir de la ley 100 de 1993: Evaluación y un estudio de caso para Medellín. *Rev Gerenc Polit Salud, Bogotá (Colombia)* 2009; 8: 107-131.
20. Espinosa JC, Romero L. Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo: Manual. Bogotá, 2002.
21. Newton SJ., Still M. Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian Mental Health Service. *BMC Health Services Research* 2019; 19.