

**CORRELACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL CON LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y EXTRALABORAL EN LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ- ESP**



AUTORES

FRANCY NAVARRO PÉREZ

NANCY MACHUCA DAZA

LEODANYZ MENDOZA DAZA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C
ENERO 2021

**CORRELACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL CON LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y EXTRALABORAL EN LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ - ESP**



IBEROAMERICANA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
AUTORES

FRANCY NAVARRO PÉREZ

NANCY MACHUCA DAZA

LEODANYZ MENDOZA DAZA

DOCENTE ASESOR

FABIO ENRIQUE CASTRO ARDILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C
ENERO 2021

Contenido

Introducción.....	10
Capítulo 1. Descripción general del proyecto.....	12
1.1 Problema de Investigación.....	12
1.1.1 Planteamiento del Problema.....	12
1.1.2 Formulación del Problema.....	12
1.1.3 Sistematización del Problema.....	12
1.2 Objetivos.....	13
1.2.1 Objetivo General.....	13
1.2.2 Objetivos Específicos.....	13
1.3 Justificación.....	14
1.3.1 Justificación teórica.....	14
1.3.2 Justificación metodológica.....	15
1.3.3 Justificación práctica.....	16
Capítulo 2. Marco de referencia.....	17
2.1 Marco Teórico.....	17
Capítulo 3. Marco metodológico.....	54
3.1 Tipo de estudio.....	54
3.2 Población.....	54
3.3 Procedimientos.....	55
3.4 Técnicas para la recolección de la información.....	56
3.4.1 Instrumento de evaluación.....	56
3.4.2 Aplicación del instrumento.....	60
3.5 Selección del coeficiente de correlación.....	62
3.6 Técnicas para el análisis de la información.....	64
3.7 Consideraciones Ética.....	65
Capítulo 4. Análisis de resultados.....	66
4.1 Análisis Sociodemográfico.....	66
4.2 Análisis de Correlación.....	85
Capítulo 5. Discusión y conclusiones.....	114
5.1 Discusión.....	114
5.2 Conclusiones.....	117
Referencias Bibliográficas.....	122

Índice de Tablas

Tabla 1. Resolución 2404 de 2019. Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral	31
Tabla 2. Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y extralaboral	34
Tabla 3. Factores de Riesgo de Estrés	35
Tabla 4. Cronograma de actividades.....	56
Tabla 5. Escala de Karl Pearson.....	64
Tabla 6.. Estado Civil de Trabajadores de la EAAB-ESP.....	66
Tabla 7. Tipos de cargo de la EAAB-ESP	68
Tabla 8. Trabajadores Según Genero de la EAAB-ESP	71
Tabla 9. Estado Civil de Trabajadores De la EAAB-ESP	72
Tabla 10. Nivel Académico Empleados de la EAAB-ESP	73
Tabla 11. Lugar de residencia de los trabajadores de la EAAB-ESP	74
Tabla 12. Tipo de Vivienda Donde Reside los Trabadores De La EAAB-ESP	76
Tabla 13. Años de trabajo en la EAAB-ESP.....	77
Tabla 14. Rango de edades en la EAAB -ESP	79
Tabla 15. Factor de Riesgo Psicosocial Estrés (Condición Individual).....	80
Tabla 16.. Factor de Riesgo Extralaboral.....	82
Tabla 17. Factor de Riesgo Intralaboral	83
Tabla 18. Correlación de Pearson para las variables Estrés y el factor de riesgo intralaboral para la forma A.	87

Tabla 19. Correlación de Pearson para las variables Estrés y el factor de riesgo intralaboral para la forma B.	87
Tabla 20. Correlación de Pearson para las variables Estrés y el factor de riesgo extralaboral.	88
Tabla 21. Correlación de Pearson para las variables Estrés y el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.	89
Tabla 22. Correlación de Pearson para las variables Estrés y el control sobre el trabajo en el trabajo.	90
Tabla 23. Correlación de Pearson para las variables Estrés y las demandas del trabajo.	91
Tabla 24. Correlación de Pearson para las variables Estrés y Recompensas.	92
Tabla 25. Correlación de Pearson para las variables Estrés y Características de Liderazgo.	93
Tabla 26. Correlación de Pearson para las variables Estrés y las Relaciones sociales en el trabajo.	94
Tabla 27. Correlación de Pearson para las variables Estrés y las Retroalimentación en el desempeño.....	95
Tabla 28. Correlación de Pearson para las variables Estrés y el control y la autonomía sobre el trabajo.	96
Tabla 29. Correlación de Pearson para las variables Estrés y las oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos.	96
Tabla 30. Correlación de Pearson para las variables Estrés y la participación y manejo del cambio.....	97

Tabla 31. Correlación de Pearson para las variables Estrés y la claridad del rol.....	98
Tabla 32. Correlación de Pearson para las variables Estrés y la capacitación.	99
Tabla 33. Correlación de Pearson para las variables Estrés y demandas cuantitativas.	100
Tabla 34. Correlación de Pearson para las variables Estrés y demandas de carga mental.	100
Tabla 35. Correlación de Pearson para las variables Estrés y demandas emocionales.	101
Tabla 36. Correlación de Pearson para las variables Estrés y demandas ambientales y de esfuerzo físico.	102
Tabla 37. Correlación de Pearson para las variables Estrés y demandas de la jornada de trabajo.	103
Tabla 38. Correlación de Pearson para las variables Estrés e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.....	104
Tabla 39. Correlación de Pearson para las variables Estrés y reconocimiento y compensación.	105
Tabla 40. Correlación de Pearson para las variables Estrés y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	106
Tabla 41. Correlación de Pearson para las variables Estrés y Tiempo fuera.....	107
Tabla 42. Correlación de Pearson para las variables Estrés y las relaciones familiares.	107
Tabla 43. Correlación de Pearson para las variables Estrés y comunicación y relaciones interpersonales.....	108

Tabla 44. Correlación de Pearson para las variables Estrés y la situación económica del grupo familiar.	109
Tabla 45. Correlación de Pearson para las variables Estrés y las características de vivienda y su entorno.	110
Tabla 46. Correlación de Pearson para las variables Estrés y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.....	111
Tabla 47. Correlación de Pearson para las variables Estrés y desplazamiento vivienda – trabajo.	112

Índice de Gráficas

Gráfica 1. Tipo de contratos de la EAAB-ESP	66
Gráfica 2. Número de trabajadores por cargo de la EAAB-ESP	70
Gráfica 3.. Estado civil de trabajadores de la EAAB	72
Gráfica 4. Nivel de estudios empleados de la EAAB.....	73
Gráfica 5. Lugar de residencia empleados de la EAAB.....	75
Gráfica 6. Tipo vivienda.....	76
Gráfica 7. Antigüedad en la Empresa.....	77
Gráfica 8. Rango de edades	79
Gráfica 9. Nivel de estrés	81
Gráfica 10. Factor extralaboral.....	82
Gráfica 11. Factor intralaboral.....	84

Índice de Anexos

Anexo 1. Formato de Convocatoria para la aplicación de la batería.	129
Anexo 2. Formato para el control de asistencia.	130
Anexo 3. Formato de consentimiento informado.	130
Anexo 4. Evidencia de la aplicación de la batería.	132

Introducción

La exposición a factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral es una condición que genera peligro para la seguridad, salud y bienestar del talento humano en la organización. El presente proyecto de investigación tiene como objetivo evaluar la correlación del estrés laboral asociado a los factores de riesgo psicosocial, tanto en el ambiente intralaboral como extralaboral, al que se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa, cuya actividad económica es la prestación de servicios públicos domiciliarios. Es un estudio de tipo descriptivo correlacional, de metodología cuantitativa, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson para identificar el grado de relación de las variables de interés.

La población objeto corresponde a trabajadores que en la medición de riesgo puntuaron medio, alto y muy alto para estrés laboral, según los resultados de la Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, estandarizada en Colombia.

Las razones teóricas que motivaron el presente trabajo de investigación hacen referencia a evaluar el estrés laboral como un factor de riesgo que afecta a la población trabajadora y que trae como consecuencia la ocurrencia de accidentes y/o enfermedades laborales asociadas a trastornos mentales y del comportamiento, ausentismo y problemas de salud; teniendo en cuenta que, existe suficiente literatura sobre el tema y cuyo abordaje se recopiló en este documento, lo que permitió realizar un trabajo práctico, aplicado a un grupo de trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – EAAB-, empresa de servicios públicos –ESP-, que aporta

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial información oportuna, para la toma de decisiones que impacte, positivamente, la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

La necesidad de evaluar la correlación entre el estrés laboral, identificado, y los demás factores de riesgo psicosocial que mide este instrumento, se considera relevante para explicar las posibles causas del estrés, que presentan los trabajadores de la EAAB y de esta manera promover acciones enfocadas en la prevención a la exposición de estos factores de riesgo psicosocial con alto potencial para desencadenar condiciones que afectan, negativamente, tanto el bienestar, como la salud y el desarrollo del trabajo.

Con esta investigación se busca evaluar la correlación del estrés laboral, asociado a los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales para conocer, comprender y analizar la relación del riesgo al que se encuentran expuestos los trabajadores de la EAAB para vigilar su estado de salud y bienestar psicosocial.

Capítulo 1. Descripción general del proyecto

1.1 Problema de Investigación

1.1.1 Planteamiento del Problema.

Los factores de riesgo psicosocial son considerados dentro de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, como un factor de riesgo relevante y con alto potencial para desencadenar accidentes y enfermedades laborales en sus trabajadores, ausentismo y problemas de salud que conllevan a generar riesgos en la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores. Se han obtenido resultados de la aplicación de la “Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial”, donde más del 56% de los empleados presentaron en la condición individual niveles de estrés medio, alto y muy alto, lo cual evidencia un indicador de estudio para conocer si existe grado de correlación representativo entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaboral o inherentes al trabajo y extralaboral o externas a la organización, que miden la batería.

1.1.2 Formulación del Problema.

¿Existe un nivel de correlación del estrés laboral de los trabajadores, de la EAAB, que puntuaron medio, alto y muy alto, con la exposición a los factores de riesgo intralaboral y extralaboral; evidenciados en los resultados de la Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial?

1.1.3 Sistematización del Problema.

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral, de los trabajadores de la EAAB que puntuaron niveles de estrés medio, alto y muy alto y los factores de riesgo psicosocial asociados al ambiente intralaboral y extralaboral?

¿Cuál es el grado de correlación del estrés laboral, de los trabajadores de la EAAB que puntuaron niveles de estrés medio, alto y muy alto, con los factores de riesgo psicosocial asociados al ambiente intralaboral y extralaboral?

¿Cómo comprender la correlación del estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en el ambiente intralaboral y extralaboral, de los trabajadores de la EAAB que puntuaron niveles de estrés medio, alto y muy alto?

¿Qué análisis genera la correlación del estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en el ambiente intralaboral y extralaboral de los trabajadores de la EAAB que puntuaron niveles de estrés medio, alto y muy alto?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General.

Evaluar la correlación del estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial en el ambiente intralaboral y extralaboral de los trabajadores de la EAAB - ESP para conocer, comprender y analizar la relación del riesgo al que se encuentran expuestos.

1.2.2 Objetivos Específicos.

Conocer el grado de correlación del estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial del ambiente intralaboral y extralaboral de los trabajadores de la EAAB.

Comprender el grado de correlación del estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial del ambiente intralaboral y extralaboral de los trabajadores de la EAAB.

Analizar la correlación del estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial del ambiente intralaboral y extralaboral de los trabajadores de la EAAB.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica.

Existe la necesidad de vigilar los factores de riesgo psicosocial, identificando la correlación del estrés laboral con los factores de riesgo en el ámbito intralaboral y extralaboral, a fin de controlar los efectos negativos y promover la salud de los trabajadores; lo cual, es relevante en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en la medida en que mitiga el impacto en la fuente con la identificación del nivel de riesgo psicosocial.

La actividad económica o la prestación del servicio de la EAAB, origina actividades que pueden desencadenar exposiciones a factores de riesgo psicosocial, en las diferentes áreas de trabajo asociados, al estrés laboral; por lo cual es necesario realizar la evaluación de estos factores, dando aplicación a las normas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, el análisis de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos, entre ellos el estrés laboral, requiere de datos reales sobre la exposición a estos factores. Para este proyecto de investigación se cuenta con los resultados de una muestra representativa de trabajadores evaluados, que hace factible el desarrollo del proyecto; soportado con la aplicación de una metodología que permita la correcta interpretación de los resultados y que facilite a la organización la eficiente administración de la información.

Adicionalmente, esta investigación es viable, en la medida en que aporta con el cumplimiento de las resoluciones 2646 de 2008 y 2404 de 2019 y demás normas que la soportan; las cuales, establecen disposiciones y definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente por la

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial
exposición a factores de riesgo psicosocial.

De igual manera, se abre un nuevo panorama para los profesionales encargados de este tema, ya que el estrés, es una condición habitual en el ambiente laboral y además es reconocida como una enfermedad laboral que presenta un trabajador, contenidas en el decreto 1477 de 2014 sobre los trastornos mentales y del comportamiento, relacionados con los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral; por ello, se busca prevenir y promover la salud de los trabajadores, incluyendo las situaciones extralaborales.

Por lo anterior, es pertinente indagar acerca de la correlación existente entre estrés laboral y los factores psicosociales extralaborales e intralaborales, teniendo como base las investigaciones existentes sobre el tema y los resultados de la población a investigar, según la batería de instrumento de evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Ahora bien, como en la EAAB existe la posibilidad de que se presenten situaciones de complejidad psicosocial que afecten en el ámbito intralaboral y extralaboral por ser una empresa pública, con la atención de servicios públicos de primera necesidad y con una planta de personal numerosa, entre otras condiciones, es pertinente el estudio detallado de las relaciones de los factores de riesgo psicosocial, que permitirá promover estrategias de intervención, enfocadas en una realidad existente.

1.3.2 Justificación metodológica.

Se evidencia que la batería de instrumento de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, como único referente técnico adoptado por el Ministerio de Trabajo de Colombia, para evaluar en la empresa el riesgo psicosocial al cual están expuestos sus

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial trabajadores. Este instrumento no determina si existe correlación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral; sin embargo, al evaluar técnica y profesionalmente la existencia de una asociación entre estas variables, los resultados del análisis podrán permitir la explicación sobre la presencia del estrés laboral, utilizando instrumentos reconocidos en función de su validez y confiabilidad de resultado, promoviendo la aplicación de la estadística descriptiva.

1.3.3 Justificación práctica.

Es conveniente hacer la presente investigación para evaluar un posible hallazgo correlacional que promoverá la toma de decisiones para el direccionamiento de las estrategias acordes a una intervención a corto, mediano y largo plazo, enfocadas en la gestión de los riesgo psicosociales, encaminada en las causas reales que motivan el estrés laboral para la población de trabajadores de la EAAB; teniendo en cuenta, que el estrés es enfermedad que según la OTI y la OMS afecta, considerablemente, a las organizaciones y a los individuos trabajadores; este proyecto de investigación aportará explicaciones frente a comportamiento y percepciones e inclusive tendencias de una población, por lo cual, el conocimiento obtenido será beneficioso porque la información será utilizada.

Capítulo 2. Marco de referencia

2.1 Marco Teórico

Este proyecto investigativo pretende analizar las relaciones entre el estrés laboral y los factores de riesgos psicosocial intralaborales y extralaborales, que presentan los trabajadores de una empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado sanitario y pluvial llamada Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ESP, la cual, cuenta con 132 años de experiencia en el sector, abastece a más de 2 millones de suscriptores en la capital del país y presta el servicio a 11 municipios vecinos, registra una cobertura residencial que supera el 99% en acueducto y el 98.5% en alcantarillado sanitario y pluvial.

Para avanzar en la investigación sobre la relación del estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de esta entidad pública, se hace necesario iniciar el abordaje de las variables de estudio, como son el estrés laboral, el ambiente intralaboral y extralaboral, los factores de riesgo psicosocial y su evaluación con la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, la correlación de variables y la normatividad, a fin de presentar un contexto que permita el análisis objetivo y siguiendo las directrices del método científico.

El estrés laboral, es un término que se escucha recurrentemente en la sociedad, se menciona de manera natural, quizás desconociendo las dimensiones que conllevan en la salud de los seres humanos. Sin embargo, para el ámbito laboral el concepto de estrés es abordado por instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la justicia social, siguiendo los principios constitucionales en materia del Estado social de derecho, la dignidad humana y la igualdad de oportunidades; los cuales, se instauran en documentos normativos y gubernamentales alineados, obviamente, con la investigación

científica.

Se señala, que el término “estrés” fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936 para definir el estrés en términos biológicos como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio”. Su investigación condujo al estudio del estrés en las funciones cerebrales. Definió asimismo los “factores estresantes” como las circunstancias desencadenantes de una respuesta fisiológica y psicológica del organismo, para distinguir el estímulo de la respuesta. En este sentido, un factor estresante puede ser un agente biológico, una condición medioambiental, un estímulo externo o un evento.

Para la Organización Internacional del Trabajo – OIT: El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016).

Al mismo tiempo, la Organización Mundial de la Salud - OMS, define el estrés laboral como "la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación" (El estrés laboral. Función Pública).

De acuerdo con lo anterior, hay coincidencias en instituciones como OIT y OMS,

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial cuando se define el estrés como una reacción o respuesta del individuo según su capacidad para afrontar la situación y las exigencias del trabajo, estas respuestas afectan la calidad de vida del trabajador, en su salud, su seguridad y su bienestar, igualmente, altera la productividad de la organización.

Por otro lado, Gutiérrez & Vilorio (2014), definen el estrés como la causa por la cual el organismo mantiene un equilibrio interno, buscando así una adaptación a ciertos requerimientos o situaciones poco agradables por las que puede pasar, además de ello, definen el estrés laboral a la forma como el colaborador puede reaccionar a los requerimientos o situaciones presentadas en el ámbito laboral ya sea porque no se ajustan a sus conocimientos o estrategias o porque no tienen la oportunidad de mostrar sus capacidades, ya que no es tomada en cuenta su opinión.

Para Otero (2011), el estrés en el trabajo es considerado un problema de adaptación al entorno laboral, la dinámica del estrés dentro del entorno laboral es compleja, por su naturaleza dinámica y multidimensional, la cual se conforma por aspectos como los siguientes: las demandas situacionales (fuentes de estrés), las variables moduladoras (evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, apoyo social), el patrón de respuesta (fisiológico/psicológico) y las consecuencias individuales y organizacionales (El Estrés en el entorno Laboral, p. 34).

Para Gutiérrez y Ángeles (2012) el estrés laboral es un proceso que incluye algunos elementos que promueven la idea en el empleado de no estar a la altura de las actividades cotidianas propias de su puesto, provocando esto sensaciones de ansiedad, temor, frustración y enojo, lo cual indudablemente baja el rendimiento y en ocasiones provoca enfermedades y accidentes (El Estrés en el entorno Laboral, p. 34).

Los estudios han puesto en evidencia que los niveles elevados de estrés laboral pueden contribuir con la aparición de problemas de salud mental (cansancio, burnout, ansiedad y depresión) y físicas (trastornos cardiovasculares y músculo esqueléticos) y, adicional, las investigaciones recientes han puesto el énfasis en el impacto del estrés laboral sobre los hábitos de conducta, de tal manera que se ha mostrado su asociación con el consumo de alcohol, drogas y tabaco, la dieta poco saludable, la falta de sueño, el aumento de los accidentes laborales y las enfermedades crónicas. Los problemas laborales relacionados con el estrés tienen, de esta manera, un considerable impacto en la economía y la productividad, competitividad e imagen pública de las empresas (Estrés en el trabajo OIT, 2016).

De igual manera, adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.” (El estrés laboral como síntoma de una empresa, 2007. p. 56).

Se puede señalar que el estrés laboral referencia un desajuste entre el trabajador, su puesto de trabajo, la empresa debido a las exigencias a las que es expuesto en razón al desarrollo de sus tareas para las cuales no posee las capacidades físicas y/o mentales, que pueden ocasionarle una perturbación, que lo lleve a disminuir su rendimiento, afectar su comportamiento en los ambientes en los que se desenvuelve.

En Colombia, el estrés es definido en el contexto laboral como la: “Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales”, concepto determinado en la Resolución 2646 / 2008, del Ministerio de Trabajo, entidad encargada de velar por el bienestar en seguridad y salud de los trabajadores.

Es así, que se conceptualiza y asocia el término estrés laboral, en medio de la variedad de definiciones encontradas en la literatura, con preferencia a las condiciones laborales relacionadas con el desarrollo de las funciones como las demandas del trabajo, el control del trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales entre compañeros, jefes y colaboradores, la recompensa laboral; al mismo tiempo las condiciones extralaborales que comprenden los aspectos del entorno familiar, social, económico del trabajador y lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, aspectos detallados y analizados en la Resolución 2404 / 2019, para efectos de gestionar su promoción, prevención e intervención.

Como se puede observar, el estrés ha pasado a formar parte de la vida cotidiana, comúnmente se asociado a estados de cansancio o de agotamiento físico y mental, de situaciones de tensión habituales en el trabajo, que enfrentan los individuos en los diferentes niveles jerárquicos de una organización, como personal operativo, oficinistas, profesionales, jefes y directivos, tanto a trabajadores del sector públicos como del privado; porque como afirma González (2012) “se refleja como una situación indeseable en la que el individuo deja ver en un crónico estado de nerviosismo y de ansiedad”. Con respecto a esto y respecto a la exposición a estas situaciones del trabajo, se han tomado en consideración dimensiones tales como la frecuencia de ocurrencia, su intensidad, su duración y predictibilidad (Patt y Barling, 1988, citado en Peiró y Rodríguez, 2008). La combinación de estas dimensiones da lugar a varias categorías de estresores, tales como los: agudos, crónicos, diarios, y catastróficos o desastres (Peiró y Rodríguez, 2008) (El Estrés en el entorno Laboral p. 32).

Para Martha María Duran (2010), los estresores de un entorno laboral se dividen bajo tres niveles de análisis: individuales, extra-organizacionales y los organizativos. Los primeros tienen que ver con lo mencionado en el párrafo anterior, sobre los aspectos personales de cada sujeto que influyen en el desarrollo de estrés, como los cognitivos,

conductuales y demográficos.

Por su parte, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) mencionan que los factores extra organizacionales, tienen que ver con la familia, sociedad, medios de comunicación, política, económicos, de interés para la persona, y los estresores organizativos vendrían clasificándose en cuatro: estresores del ambiente físico, de nivel individual, de nivel grupal y organizativo, así:

En el ambiente físico

- Iluminación inadecuada.
- Temperaturas extremas.
- Ruido excesivo
- Vibraciones

Estresores individuales:

- Desempeño de roles:
- Toxicidad.
- Conflicto de roles.
- Antigüedad de rol.

Demandas estresantes de tareas:

- Sobrecarga de trabajo.
- Presiones excesivas
- Despidos
- Falta de carga de trabajo.
- Responsabilidad sobre personas.
- Relaciones interpersonales inadecuadas.

Desarrollo de carrera:

- Inseguridad en carrera.
- Transiciones de carrera.
- Fases de carrera

Estresores grupales:

- Falta de cohesión grupal
- Inadecuado clima grupal
- Presiones de grupo
- Conflicto intergrupalo e intragrupal
- Falta de cohesión de grupo,

Estresores en:

- Estructura Organizacional
- Centralización en la toma de decisiones.
- Excesivo número y posición de niveles jerárquicos.
- Formalización y estandarización de tareas y procedimientos.

Clima organizacional

- Falta de participación en la actividad laboral.
- Supervisión estrecha.

Diseño puesto de trabajo

- Escaso grado de autonomía.
- Poca variedad de tarea.
- Falta de oportunidades para el uso de habilidades.
- Feedback nulo de la tarea
- Falta de identidad del trabajo
- No estar a la altura de las actividades cotidianas propias de su puesto

Estructura Extra-organizacional

- Nueva tecnología
- Familia – trabajo
- Las demandas laborales hacen que los trabajadores dediquen poco tiempo a su familia o a la recreación
- Situación económica,
- Problemas familiares
- Dificultades en el desplazamiento.

Así pues, la relación estrecha del factor de riesgo estrés y entorno laboral ha motivado estudios como los de la OIT, que en su artículo, publicado el 28 de abril de 2016: El

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial
impacto del estrés en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, dice:

El impacto del estrés en la salud varía de un individuo a otro; sin embargo, los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, tales como, el agotamiento, el burnout, el desgaste, la ansiedad y la depresión, así como daños físicos, como la enfermedad cardiovascular y los trastornos musculo - esqueléticos. Se está prestando cada vez más atención al impacto de los nuevos comportamientos de afrontamiento, como son el abuso del alcohol y las drogas, el hábito de fumar, la dieta poco saludable, la mala calidad del sueño, así como la asociación con un aumento del índice de accidentes en el trabajo (Estrés en el trabajo: un reto colectivo. OIT 2016).

Por su parte Cox, identificó diez tipos de características estresantes del trabajo (factores de riesgo psicosocial), que se dividen en dos grupos: “contenido del trabajo” y “contexto del trabajo” (Estrés en el trabajo: un reto colectivo. OIT 2016).

Ahora bien, este concepto de estresores o características estresantes está relacionado con los factores de riesgo psicosociales, que va a ser analizado a continuación como una de las variables del presente estudio.

El factor de riesgo psicosocial tiene inferencia en la presencia o ausencia de estrés laboral, en la literatura científica, se han identificado factores que están asociados al contenido del puesto de trabajo, por elementos ambientales como ruido, iluminación, el equipamiento laboral inadecuado, el mal diseño de la tarea, la presión, el horario inflexible, etc. y al contexto laboral relacionado con falencias en liderazgo, comunicación, solución de conflictos, desarrollo de personal, desconocimiento de los objetivos organizacionales, ambigüedad o conflicto de roles, estabilidad o incertidumbre laboral,

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial
inconformismo salarial, control sobre el trabajo, escasa participación en la toma de decisiones, entre muchos aspectos que enuncia la literatura sobre el tema.

Los aspectos enunciados anteriormente, se agrupan en el concepto de factores de riesgo psicosocial, definidos como la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el colaborador o colaboradores, en la organización y en los grupos y por último producen estrés, el cual tiene efectos en los niveles emocional, cognoscitivo del comportamiento social y laboral y psicológico (Villalobos G. 1997).

El término de factor de riesgo psicosocial ha evolucionado, desde estresores, factores de estrés, factores psicosociales a actores de riesgo psicosocial o riesgos psicosociales. Ahora se conocen como factores de riesgo psicosocial.

Según Díaz (2011), el estrés laboral es reconocido como un factor de riesgo psicosocial: El tema de los factores de riesgo psicosocial, ya se ha venido trabajando desde tiempo atrás, a medida que el concepto de salud se ha ampliado con el acercamiento a la idea de bienestar, prevención y promoción de la salud; las organizaciones laborales han comenzado a trascender en el asunto de la medicina preventiva y la higiene del trabajo.

Sin embargo, la OIT definió los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) como:

Las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden - en función de las percepciones y la experiencia - tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. (OIT, 1984)

Por su parte, la OMS (2010) publicó una guía y un sitio web dedicados a la Gestión de Riesgos Psicosociales, sobre la investigación que identificó los siguientes factores psicosociales que representan un grave riesgo para la salud de los trabajadores: Contenido de la tarea: falta de variedad, ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, desaprovechamiento de habilidades, incertidumbre. Carga y ritmo de trabajo: la sobrecarga o poca carga de trabajo, ritmo mecánico, presión de tiempo. Horario de trabajo: cambios de turno, trabajo nocturno, horarios inflexibles, horario indefinido, jornadas extensas u horarios no sociables. Control: poca participación en la toma de decisiones, falta de control en la sobrecarga de trabajo, ritmo de trabajo y horarios. Entorno y equipo: equipo insuficiente, inapropiado sin mantenimiento, pobres condiciones del entorno como falta de espacio o luz, ruido excesivo. Cultura y función Organizacional: pobre comunicación, falta de soporte para resolver problemas y para desarrollo personal. Relaciones interpersonales en el trabajo: aislamiento social o físico, conflictos interpersonales, pobre relación con supervisores o compañeros, falta de soporte social. Rol en la organización: Ambigüedad de rol, conflicto de rol, ser responsable de personas. Relación del trabajo con el hogar: demandas conflictivas en el trabajo y el hogar, poco apoyo en el hogar, problemas por doble carrera.

Varios expertos se muestran de acuerdo para definir los factores de riesgo psicosocial como aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo y su contexto social y organizativo, que pueden llegar a causar un daño psicológico e inclusive físico. Actualmente, se presenta un consenso entre la comunidad científica respecto de la naturaleza de los factores de riesgo psicosocial; sin embargo, conviene señalar que las nuevas formas de trabajo y un entorno laboral en continuo cambio, dan lugar a nuevos

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial factores de riesgo; y por ello, la definición de factores de riesgo psicosocial es susceptible de evolución.

Para el contexto colombiano la Resolución 2646/2008 en su artículo 3º define los factores psicosociales como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”, que comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

En el Capítulo I de la misma Resolución, en su artículo 5º para efectos de la identificación y evaluación establece que los “Factores psicosociales. Comprende los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”, concepto relevante y básico para el presente proyecto de investigación.

En cuanto a la exposición a los factores de riesgos psicosociales, es importante identificar la variable respecto al tiempo de exposición que lleva el trabajador desarrollando su función ya que las patologías derivadas del estrés son aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiológico de una enfermedad, de acuerdo con lo expresado en la resolución 2646 / 2008.

El análisis del riesgo psicosocial es considerado indispensable en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, regulado por la normatividad vigente, para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosociales a nivel

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y de las condiciones individuales o características propias del trabajador; ya que son aspectos que influyen en la salud, seguridad y bienestar laboral y se consideran como consecuencia negativas o positivas en la valoración del desempeño laboral.

De esta manera, el estudio de los factores de riesgo psicosociales hace parte importante de la cultura organizacional, en la medida en que hay un reconocimiento de las consecuencias negativas en la salud de los trabajadores a nivel psicológico, físico, social y familiar.

Es así que, los factores de riesgo psicosociales interfieren en el desempeño laboral y en la productividad de las empresas, asociados a las condiciones de salud de los trabajadores cuando la exposición a estos factores se transforma en secuela de inadecuadas condiciones de trabajo causando estrés, ausentismo por incapacidad médica, accidentes laborales y, a largo plazo, enfermedad de origen común o laboral.

Algunos de los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales o consecuencias más documentados son:

- Problemas y enfermedades cardiovasculares.
- Depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental.
- Trastornos musculo - esqueléticos.
- Trastornos médicos de diversos tipos (respiratorios, gastrointestinales, etc.).
- Conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social, etc.).
- Ausentismo laboral.

Con respecto a la identificación y evaluación de los factores de riesgo como lo es el estrés, este se puede manejar a través de múltiples instrumentos de medición que incluyen la evaluación de diversos síntomas, por ejemplo, en el “Test de estrés laboral” se evalúa: Imposibilidad de conciliar el sueño, jaquecas y dolores de cabeza (migraña). Indigestiones o molestias gastrointestinales. Sensación de cansancio extremo o agotamiento. Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual. Disminución del interés sexual. Respiración entrecortada o sensación de ahogo. Disminución del apetito. Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos). Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana. Tendencias a sudar o palpitaciones. Estos síntomas se evalúan en escalas de calificación, pueden presentarse como nunca, casi nunca, pocas veces, algunas veces, relativamente frecuente y muy frecuente, se hace el estudio en un periodo de 3 meses. Management, (2019).

Inclusive, se suele presentar otra variedad de síntomas de estrés como fatiga, problemas de sueño, falta de concentración, dificultad para tomar decisiones, problemas digestivos, comerse las uñas, temblores de manos y piernas, depresiones constantes. ataques de ira, mareos/desmayos, lagunas mentales, aumento en el ritmo cardiaco, confusión, ataques de pánico, sudoración, dolores musculares, desorientación, impaciencia, tendencia al llanto (Ocronos, 2020).

Como se observa, los estudios evidencian una clara simbiosis entre los factores intralaborales, extralaborales e individuales asociadas a cualquiera carga de trabajo física, mental o psíquica, por lo cual, deben ser valorados, ya que influyen en la salud y el desempeño de los trabajadores y se convierten en fuente de información para procesos de intervención.

Para la implementación de estrategias de intervención se hace necesario apoyarse

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial en procesos de evaluación de los factores de riesgo psicosociales, consistentes en implementar protocolos de identificación y evaluación, en donde los resultados se basan en hechos medidos en el individuo y objeto de análisis estadístico de los datos de una persona frente a un grupo de referencia, línea de tiempo y de más posibilidades de estudio.

La Resolución 2404/2019, adopta la Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, para los trabajadores colombianos, que evalúa las condiciones intralaborales como las características del trabajo y de su organización, las condiciones extralaborales o propias del ambiente externo al trabajo y la condición personal del trabajador en signos, síntomas y conductas asociados al estrés.

La batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, es el instrumento utilizado por los responsables del programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial de las empresas, en la valoración de los factores de riesgo, a los que se encuentran expuestos los trabajadores, de acuerdo con las diferentes actividades económicas y oficios, Es el único instrumento reconocido, estandarizado y validado a nivel nacional para la medición del nivel de riesgo en las dimensiones intralaboral, extralaboral y el individual (estrés ocupacional).

A continuación, se ilustra en la Tabla 1 de resumen de factores de riesgo psicosocial, se describen los dominios y/o dimensiones:

Tabla 1.

Resolución 2404 de 2019. Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral

Factor Riesgo Psicosocial	Dominios	Dimensiones
Intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
		Relación con los colaboradores
	Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos
		Participación y manejo del cambio
		Claridad del rol
	Demandas del trabajo	Capacitación
		Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
Extralaboral	Recompensas	Exigencias de responsabilidad del cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
		Demandas de la jornada de trabajo
		Consistencia del rol
	Tiempo fuera del trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
		Reconocimiento y compensación
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
		Relaciones familiares
Extralaboral	Situación económica del grupo familiar	Comunicación y relaciones interpersonales
		Características de vivienda y su entorno
		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
		Desplazamiento vivienda – trabajo

Fuente: Elaboración propia

Las condiciones intralaborales: son las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Ministerio de la Protección Social, 2010), clasificados en cuatro dominios: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas, que se mencionan en los siguientes párrafos:

El liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: aluden a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contacto, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Control sobre el trabajo: es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Recompensas: es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial
formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Sobre las condiciones extralaborales se definen como los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

El ambiente extralaboral o externo al trabajo, forma parte de los factores de riesgo psicosocial, a continuación, se hace referencia a los aspectos que se relacionan con el trabajo pero que suceden fuera del ambiente laboral; igualmente, explicados en la Resolución 2646/2008. En primer lugar, el “desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda”, donde se busca evaluar las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. En segundo lugar, la “situación económica del grupo familiar” que corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar, rendimiento, relaciones sociales y en la actividad laboral del trabajador, señalando la interacción del trabajador junto con su núcleo familiar. Y en tercer lugar, la “características de la vivienda y su entorno” se evalúa el tiempo fuera del trabajo, se valora el tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con la familia y/o amigos, atender compromisos personales o domésticos, realizar actividades de ocio y recreación.

La función principal de la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosociales es elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo, para elaborar planes y programas de intervención focalizados, de acuerdo con el nivel de riesgo identificado en cada dimensión. Esta batería debe ser

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial aplicada como está definido en el manual que el Ministerio de Trabajo elaboró, consta de tres cuestionarios, dados por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, que miden las dimensiones intralaborales, extralaboral y el estrés laboral asociadas al trabajo y ubican al evaluado en algún nivel de riesgo, para los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral (Tabla 2) y para el estrés (Tabla 3), tal y como se muestra a continuación:

Tabla 2.

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y extralaboral

Nivel de Riesgo	Descripción
Sin riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción
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 encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, afín de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.
Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Muy alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Tomado de: Resolución 2404 de 2019

Tabla 3.

Factores de Riesgo de Estrés

Nivel de riesgo	Descripción
Muy bajo	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
Bajo	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
Medio	La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Alto	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Muy alto	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Tomado de: Resolución 2404 de 2019

Para efectos del análisis integral del riesgo del trabajador, es pertinente, tener en cuenta, también los factores de riesgo psicosocial que presenta la Tabla de Peligros de la GTC 45 versión 2012, Anexo A, según lo referido por el Decreto 1072 de 2015, así: Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios). Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor). Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo). Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc). Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización). Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos, teletrabajo).

Los anteriores factores de riesgo están contenidos, igualmente, en la nueva tabla de enfermedades laborales, relacionados en el grupo IV: Trastornos Mentales y del Comportamiento, como agentes etiológicos (decreto 1477 de 2014).

En el decreto 1477/2014, donde se enuncian las enfermedades laborales, se explican los agentes etiológicos de los factores de riesgo ocupacional asociados a trastornos mentales y del comportamiento, así: Gestión organizacional: (Deficiencias en la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros). Características de la organización del trabajo: (Deficiencia en las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor. Características del grupo social de trabajo: (Deficiencia en el clima de relaciones, cohesión y calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo, acoso psicológico). Condiciones de la tarea: (Demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles. Carga física: (Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico. Condiciones del medioambiente de trabajo: (Deficiencia en: aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales. Interfase persona - tarea: (Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización). Jornada de trabajo: (Horarios y jornadas laborales extenuantes) Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno, trabajo por turnos; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales. Accidentes de trabajo severos: (Amputaciones y atrapamientos, quemaduras, descargas eléctricas de alta tensión, accidentes de tránsito, caídas de gran altura, explosiones, ahogamientos y otros); asaltos, agresiones/ataque a la integridad física/violaciones.

Para efectos de la EAAB, la matriz de peligros está ajustada a su actividad económica, teniendo en cuenta los factores de riesgo referenciados anteriormente. La matriz, está organizada por áreas, donde se caracterizan los procesos y se identifican los cargos, se describen los peligros y sus posibles efectos, se evalúan por diferentes niveles y valoración del riesgo psicosocial (si es aceptable, con controles específicos), así como la población expuesta.

Hay que hacer notar, que en la Empresa los factores intralaborales en riesgo psicosocial que se caracterizan como prevalentes, por ser propios de su actividad económica se relacionan con los siguientes aspectos: La gestión organizacional, por ser una empresa que administra una planta de personal numerosa donde se presentan diversos estilos de mando y liderazgo, modalidades de pago, tipos de contratación, manejo de incentivos, rotación de personal, décadas de antigüedad en las empresa y en el cargo, entre otras y el aspecto relacionado con la condición de la tarea, ya que la empresa es prestadora de servicios públicos domiciliarios para la ciudad de Bogotá y once municipios aledaños; por ende, se enfoca en la atención comercial y operativa hacia

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial sus clientes, cuya exigencia se centra en demandas de carga mental, emocional y laboral, nivel de responsabilidad, cumplimientos normativos, sistemas de gestión empresarial, etc.

Igualmente, a los aspectos antes mencionados, se suman el estrés laboral, la insatisfacción laboral, los trastornos del estado de ánimo, el consumo de alcohol y sustancia psicoactivas, con signos y síntomas que se manifiestan en salud mental, las cuales se aceleran cuando no se identifican y gestionan adecuadamente como factor de riesgo psicosocial.

En la Empresa, se cuenta con una jornada única de 8 horas, con manejo de turnos con disponibilidad hasta 24 horas, según áreas, procesos y perfiles de cargo. Si se tiene en cuenta que, a mayor tiempo de exposición a un factor de riesgo, mayor riesgo de presentar estrés o una patología relacionada con el estrés ocupacional, se considera importante realizar análisis al tiempo de exposición laboral.

Adicionalmente, se analiza otro factor relevante, relacionado con la duración de la exposición medida en intensidad (impacto emocional) y frecuencia (medido en horas durante el día en que el trabajador tiene exposición al riesgo en el ámbito laboral). Para el caso de la frecuencia de exposición al factor de riesgo psicosocial, se clasifica en horas, días, semanas, inclusive años de exposición así, exposición continua siendo la que se presenta durante toda la jornada laboral, la exposición intermitente que es aquella en la que el trabajador alterna periodos de exposición al factor o factores psicosociales con periodos sin exposición y la exposición ocasional como la que se presenta en forma accidental o transitoria (Manual administrativo operativo del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial).

De esta manera, se evidencia que el estrés laboral es uno de los grandes problemas en las empresas. Los efectos negativos del estrés se manifiestan de muchas formas y pueden incluir enfermedades circulatorias y gastrointestinales y otros tipos de trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales (La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación: mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo. Ginebra OIT, 2013. 119 p. ISBN 978-92-2-125637-3).

El estrés puede referirse a una condición negativa o una condición positiva que responda a un factor estresante y que pueda tener un impacto en la salud mental o física y en el bienestar de una persona. Hoy en día, la salud está reconocida como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos), y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales). (Estrés Relacionado Con el Trabajo , 2016)

Cabe destacar, que la evaluación de factores de riesgo psicosocial permite promover estrategias para reducir los niveles de riesgo laboral con aspectos como:

- Mejorando puesto de trabajo.
- No trabajar horas extra a diario.
- Trabajar en equipo, apoyándose con sus compañeros.
- Conocer el límite de sus responsabilidades.
- Comer saludablemente, tomar agua.
- Dormir 8 horas.
- Aprender técnicas de relajamiento para empleados.
- Participar en las actividades recreativas de la empresa.
- Mantener comunicación con los seres queridos.
- Haciendo ejercicio frecuentemente (Espinosa, 2018).

Para este proyecto de investigación, la medición del estrés laboral se realiza con la evaluación sistemática de los factores de riesgo psicosocial y la determinación del nivel de riesgo en las dimensiones intralaboral, extralaboral y el estrés laboral, con la opción de concluir, de acuerdo con lo expuesto, la existencia de una relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral.

La correlación, es un concepto relevante en el marco de este proyecto, cuya finalidad es demostrar de forma cuantitativa la relación entre el estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que se presentan en una muestra de trabajadores, esto debido a que dentro de los diferentes instrumentos o herramientas de evaluación se ha podido evidenciar que no evalúan la correlación entre las variables de estudio enunciadas o factores de riesgos psicosociales. Teniendo en cuenta que los factores de riesgos psicosociales afectan considerablemente, en menor o mayor medida a los empleados, un estudio correlacional permite interpretar los resultados dirigidos a dar respuesta al problema planteado en este proyecto investigativo.

Para iniciar, se presenta el resultado de la investigación realizada, con respecto a la definición sobre que es una correlación, desde diferentes publicaciones e investigaciones y desde el punto de vista de varios autores.

Según Suarez, la correlación es una técnica de análisis de información con base estadística y, por ende, matemática. Consiste en analizar la relación entre, al menos, dos variables - dos campos de una base de datos o de un log o data. El resultado debe mostrar la fuerza y el sentido de la relación (Suarez, 2015).

Para considerar la relación entre variables se utilizan los llamados «coeficientes de correlación», como la correlación de Pearson, Spearman o Kendall, que se practican en

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial variables cuantitativas o cualitativas y son conocidos como coeficientes de correlación bivariada, ellos determinarán el cálculo de correlación. Existen otras, que son de correlación o medidas de distancia o disimilaridad de intervalo, recuento o binaria (p.e. distancia euclídea, euclídea al cuadrado, Chebyshev, Bloque, Minkowsky, etc.) (Suarez, 2015).

Es una técnica ampliamente documentada, con múltiples fuentes de información abiertas para que cualquiera que pueda acceder a sus principios y realizar sus propios análisis. Igualmente, la aplicación de la correlación ha sido extensa y diversa en campos como ciencias naturales, economía, psicología, etc. y por supuesto, en investigaciones de todo tipo. En lo que se refiere al campo de la seguridad de la información los fundamentos son los mismos, aunque por el momento aún se está desarrollando (Suarez, 2015).

Ampliando un poco más del concepto de correlación, la publicación de Suarez (2015), muestra lo que se necesita para poder realizar una correlación y cuáles serían los requisitos mínimos; es decir, para realizar una correlación se requiere conocer los datos y la tipología de las variables, bien sean de tipo cuantitativo o cualitativo, dado que, en función del tipo de las variables del conjunto de datos, se aplicarán una serie de coeficientes u otros.

Otra definición de correlación es la propuesta recientemente, por Gardey, denomina correlación al vínculo recíproco o correspondiente que existe entre dos o más elementos. El concepto se emplea de diferentes maneras según el contexto. En el ámbito de la matemática y la estadística, la correlación alude a la proporcionalidad y la relación lineal que existe entre distintas variables. Si los valores de una variable se modifican de manera sistemática con respecto a los valores de otra, se dice que ambas variables se encuentran correlacionadas (Gardey, 2018).

Por ejemplo, si se piensa en la contabilidad de una empresa, específicamente en dos variables que registren «los gastos por compra de productos» y el «stock total en el almacén»; es correcto decir que a medida que aumenta la primera también lo hace la segunda, y que no es posible evitar esta correlación (Gardey, 2018).

Puede señalarse que la correlación es la medida que se registra de la dependencia entre distintas variables. El grado de correlación puede medirse mediante los llamados coeficientes de correlación, como el coeficiente de correlación intraclase, el coeficiente de correlación de Spearman y el coeficiente de Jaspén (Gardey, 2018).

Vinuesa, conceptúa la correlación como una medida de la relación (covariación) lineal entre dos variables cuantitativas continuas (x , y). La manera más sencilla de saber si dos variables están correlacionadas es determinar si co-varían (varían conjuntamente). Es importante hacer notar que esta covariación no implica necesariamente causalidad, la correlación puede ser fortuita, como en el caso clásico de la correlación entre el número de venta de helados e incendios, debido al efecto de una tercera variable, la temperatura ambiental.

La correlación es en esencia una medida normalizada de asociación o covariación lineal entre dos variables. Esta medida o índice de correlación rr puede variar entre -1 y $+1$, ambos extremos indicando correlaciones perfectas, negativas y positivas respectivamente. Un valor de $rr = 0$ indica que no existe relación lineal entre las dos variables. Una correlación positiva indica que ambas variables varían en el mismo sentido. Una correlación negativa significa que ambas variables varían en sentidos opuestos. Lo interesante del índice de correlación es que rr es en sí mismo una medida del tamaño del efecto, que suele interpretarse de la siguiente manera:

- Correlación despreciable: $rr < |0.1|$
- Correlación baja: $|0.1| < rr \leq |0.3|$
- Correlación mediana: $|0.3| < rr \leq |0.5|$
- Correlación fuerte o alta: $rr > |0.5|$ (Vinuesa, 2016).

Para Luna, la finalidad de la correlación es examinar la dirección y la fuerza de la asociación entre dos variables cuantitativas. Así conoceremos la intensidad de la relación entre ellas y si, al aumentar el valor de una variable, aumenta o disminuye el valor de la otra variable. Para valorar la asociación entre dos variables, la primera aproximación suele hacerse mediante un diagrama de dispersión (Luna, 2014).

Igualmente, Luna identifica dos coeficientes de correlación que se usan frecuentemente: el de Pearson (paramétrico) y el de Spearman (no paramétrico, se utiliza en aquellos casos donde las variables examinadas no cumplen criterios de normalidad o cuando las variables son ordinales). El coeficiente de correlación de Pearson evalúa específicamente la adecuación a la recta lineal que defina la relación entre dos variables cuantitativas. El coeficiente no paramétrico de Spearman mide cualquier tipo de asociación, no necesariamente lineal (Luna 2014).

El Coeficiente de Correlación Lineal de Pearson, es el estimador muestral más utilizado para evaluar la asociación lineal entre dos variables X e Y. Se trata de un índice que mide si los puntos tienen tendencia a disponerse en una línea recta. Puede tomar valores entre -1 y +1. Es un método estadístico paramétrico, ya que utiliza la media, la varianza, frecuencia, etc., por tanto, requiere criterios de normalidad para las variables analizadas. Se define como la covarianza muestral entre X e Y, dividida por el producto de las desviaciones típicas de cada variable: La expresión matemática para el coeficiente de correlación de Pearson parece compleja, pero esconde un planteamiento que, en el

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial fondo, es sencillo: “r” estará próximo a 1 (en valor absoluto) cuando las dos variables X e Y estén intensamente relacionadas, es decir, al aumentar una aumenta otra y viceversa. A este concepto de variación al unísono se le llama covarianza (Luna, 2014).

Las expresiones matemáticas que plantea Luna son las siguientes:

- Varianza
- Covarianza

La covarianza entre dos variables x e y es una medida de la relación “promedio” éstas. Es la desviación promedio del producto cruzado entre ellas: $cov(x,y)=\sum(xi-x^-)(yi-y^-)/N-1$ (Luna, 2014).

Dentro de las definiciones de correlación se observa que aparecen otros conceptos de interés para el presente estudio y que será valioso su entendimiento para la interpretación de los resultados obtenidos, entre estos conceptos se tiene el de coeficiente de correlación.

Para Morales, este coeficiente supone y expresa relaciones lineales en las que a un mayor valor en X corresponde un mayor valor de Y, como se ve gráficamente en los diagramas de dispersión. Sin embargo, el valor de la correlación por sí solo no nos dice si la relación es lineal: la relación puede ser curvilínea: a más X corresponde más Y, hasta llegar a un punto de inflexión en el que si aumenta X empieza a bajar Y. Un ejemplo claro sería el de la relación entre edad y fuerza física en una muestra de sujetos entre 10 y 90 años: en los primeros tramos de edad a mayor edad tendremos más fuerza física, pero se llega un punto de inflexión en el que al aumentar la edad va bajando la fuerza física. De hecho, coeficientes de correlación de idéntica magnitud pueden provenir de situaciones muy distintas que no se corresponden con una relación lineal, por eso es

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial conveniente verificar al menos con algún método gráfico (como los diagramas de dispersión) la tendencia lineal de la relación. En general en las Ciencias Sociales asumimos que las relaciones son lineales (Morales, 2012).

También, el valor del coeficiente puede dar una impresión equívoca porque puede estar determinado por algunos sujetos atípicos; por eso es normal excluir en estos estudios correlacionales a los sujetos que tienen puntuaciones muy extremas o hacer los análisis por duplicado, con y sin los sujetos extremos. Si los resultados son distintos se pueden examinar las peculiaridades de estos sujetos (Morales, 2012).

Un proyecto de investigación enfocado en determinar el nivel de correlación del estrés laboral asociado a los factores de riesgo psicosocial relacionados con el ambiente intralaboral y extralaboral consiste en poder demostrar a través de estos estudios estadísticos cuantitativos, si existe relación entre estas variables, el tipo y grado de relación.

La búsqueda de correlaciones entre estas variables aportará considerablemente a la ciencia, para beneficiar a una organización en la identificación del nivel de correlación del estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial asociados al ámbito intralaboral y extralaboral, ya que se podrá tener mayor certeza si existe relación entre las variables de estudio, el tipo y grado de relación y de esta manera, enfocar y planear estrategias de intervención focalizados para prevenir la exposición a factores de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores de la EAAB y así, contribuir en el cuidado de la salud y, en general, la calidad de vida dentro y fuera de la organización.

La interpretación del nivel de correlación del estrés laboral asociado a los factores de riesgo psicosocial permite establecer un plan de acción con mayor claridad y profundidad,

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial para aumentar su eficacia en aspectos que se evidencia inciden en el nivel de estrés laboral que presentan los trabajadores, así como administrar la toma de decisiones por parte de los responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a fin de, gestionar la aplicación de las herramientas existentes en la evaluación de los factores de riesgos psicosociales y el desarrollo de las actividades de promoción y prevención, planteados en el programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial.

Dentro del proceso de investigación no se hallaron estudios iguales, al propuesto en el presente proyecto de investigación, pero si se evidencian otros estudios con evaluaciones similares como:

Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios, en este estudio no encontró una relación lineal positiva entre ningún parámetro de riesgo evaluado y los niveles séricos de dicha hormona. (Coeficiente de correlación de Spearman (Rho) = -0,009); igualmente, tampoco evidenció correlación entre la edad de los docentes participantes y los niveles de cortisol sérico. (Coeficiente de correlación de Spearman (Rho) = 0,331). Tampoco se encontró asociación en los niveles generales de riesgo psicosocial intralaboral y el tipo de contrato de los respectivos docentes que participaron en este estudio ($p = 0,103$; $\text{Chi}^2 = 12,570$) (Fajardo et al., 2013)

Nivel de estrés asociado a los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del área administrativa de la empresa magna construcciones LTDA.

Dados los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario y la realización de las entrevistas a profundidad y con el objetivo de poder contribuir a la

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial
disminución de las situaciones que causan estrés en los trabajadores administrativos de Magna Construcciones, se realiza la presente propuesta de intervención con base en los resultados obtenidos del cuestionario para la evaluación del estrés, para responder al problema y objetivos planteados, la información se presenta en tablas y porcentaje como parte de la descripción de la investigación, que facilitará la lectura de las variables después de aplicados los instrumentos en la muestra poblacional.

En este otro estudio se evaluaron los niveles de estrés asociados a los factores de riesgo psicosociales, pero no se determinó ninguna correlación entre estas variables estudiadas (Martínez, 2018).

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.

Para este estudio analizando los resultados, se evidencian, de manera general, que 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 los encontrados por Sarsosa, Charria y Arenas 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, estos resultados coinciden con el estudio realizado por Toledano en cuidadores de niños con enfermedades crónicas se observa que aproximadamente entre 7% al 35% de la población presentaba estrés y 63% presentaba síntomas de ansiedad.

En el dominio de demanda del trabajo la mayoría de los trabajadores presentó un nivel de riesgo muy alto, específicamente en las dimensiones de demanda cuantitativas y demandas ambientales y del esfuerzo 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 Flórez, Atehortúa y Arenas, se encontró que a partir de la aplicación de la Ley 100 de 1993, 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 en este caso.

Por su parte, Espinosa y Romero, consideran que la sobrecarga es uno de los estresores que afectan al personal asistencial, generalmente en las organizaciones se exige el cumplimiento de tareas en un tiempo reducido y se evidencia en el incremento de 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 trabajadores evaluados, estos resultados coinciden por Newton y Still, 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, las demandas emocionales, el trabajo por turnos y la interferencia entre el trabajo y la casa se asociaron con el componente de agotamiento (Rubio, 2020).

La normatividad sirve como guía para que los empleadores puedan realizar un adecuado acompañamiento a sus empleados y poderles brindar un entorno laboral donde puedan realizar sus funciones sin verse afectados por estos riesgos psicosociales.

Por eso en Colombia, en las últimas décadas, han sido probadas unas leyes que pretenden proteger de los factores de riesgos psicosociales a todo colombiano que realice una labor, en busca de la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores.

La legislación colombiana ha implementado normas que conllevan a la garantía del bienestar laboral de los trabajadores, con la ley 9 de 1979 se dictaron las primeras medidas sanitarias y se maximizó la salud de las personas previniendo enfermedad y protección por exposición a riesgos.

Para el año 1984 con el Decreto 614 se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país y se establece el objeto de las actividades de Salud Ocupacional, que incluye proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Para el año 2007 el Ministerio de la Protección Social a través de “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales”, presentó la percepción que tienen los trabajadores sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. El Plan Nacional de Salud Ocupacional del Ministerio de la Protección Social. 2003 – 2007 de esta manera mostró, objetivamente, el efecto de los

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial
factores psicosociales asociados a la actividad laboral.

Un año más tarde, en el 2008, el Ministerio de Protección Social presenta la Resolución 2646 “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Así como también, el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional con la identificación y evaluación del riesgo psicosocial.

Desde la vigencia la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, surge la obligatoriedad en las empresas de diseñar e implementar el sistema de vigilancia epidemiológica para control del riesgo psicosocial con la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial, causados en el ambiente laboral; definidos en aspectos intralaborales, extralaborales y en las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, por medio de las percepciones y experiencias, influyen en la salud, la seguridad y el desempeño de los trabajadores.

Esta Resolución 2646/2008 señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, adicional, deberán considerarse los criterios de idoneidad que fija la Ley 1164 de 2007, relacionados con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del talento humano del área de la salud, y con las demás normas que la amplíen, modifiquen o sustituyan.

En julio de 2010, la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo (Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Laborales) contrató un estudio con la Universidad Javeriana y el resultado de esa investigación fue la creación de una Batería

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, para la población colombiana, como instrumento válido y confiable para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial.

La batería evalúa los factores en riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y el individual (estrés) al que se encuentra expuesto el trabajador, Gloria Helena Villalobos Fajardo, Psicóloga Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional, PhD. en Ciencias de la Salud y Angélica María Vargas Monroy, Psicóloga Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional, más otros profesionales expertos, cumplieron con el objetivo de diseñar una batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales y validarla en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales (Villalobos, 2010)

Con la expedición de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional como introducir el nombre de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en la legislación colombiana, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Consecuentemente en el año 2013, el Ministerio de Protección Social crea la Ley 1616 de Salud Mental, que en el Artículo 9 le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”.

En el Decreto 1477 de 2014 del Ministerio del Trabajo enseña la tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales; En la sección 1 en el numeral 4 se aborda el grupo de agentes psicosociales en el cual se establecen las enfermedades originadas por estos como pueden ser las siguientes: “Estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable” (La Tabla de Enfermedades Laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral del decreto). El Ministerio de Trabajo determinó las enfermedades que se consideran como laborales indicando agentes de riesgo para la prevención de enfermedades y grupos de enfermedades, para los adecuados diagnósticos médicos en trabajadores afectados.

Con la reciente publicación de la Resolución 2404 de 2019, se adoptan la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, la guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y los protocolos específicos para evaluar el riesgo psicosocial de condiciones que son consideradas representativas en las organizaciones colombianas, entre otras disposiciones que dicta el documento.

Indiscutiblemente, el estrés en el trabajo es un fenómeno que es posible identificar y refleja la experiencia entre las relaciones de condiciones objetivas y subjetivas, la evaluación de los factores riesgo psicosociales en el trabajo también son medibles; aunque son complejos y difíciles de entender, dado que corresponden a un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, si permite ser analizado es posible encontrar relaciones cuantitativas en las variables evaluadas, que motiven a oportunidades de mejora del ambiente intralaboral, extralaboral e inclusive de las condiciones propias del individuo.

Capítulo 3. Marco metodológico

3.1 Tipo de estudio

El estudio es descriptivo correlacional, con metodología cuantitativa, ya que está orientado a evaluar el nivel de correlación del estrés laboral, asociado a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito intralaboral y extralaboral de los trabajadores de la EAAB-ESP, a través de la medición con un instrumento para evaluar las variables de interés, la aplicación de un coeficiente de correlación y la técnica de observación de resultados para el análisis e interpretación de los datos obtenidos.

El enfoque investigativo está apoyado en la Taxonomía de Bloom, cuya teoría indica que se aprende de forma jerárquica para lograr el objetivo general del presente proyecto investigativo, que hace referencia a evaluar la correlación de las variables de estudio; es decir que, para poder formular juicios sobre los resultados obtenidos, es imprescindible haber realizado los procesos de conocimiento, comprensión y análisis sobre la relación de los factores de riesgo psicosocial.

3.2 Población

Los sujetos para la presente investigación hacen parte de la planta de personal de trabajadores de la EAAB-ESP, con contrato a término fijo, labor contratada, término indefinido y de vigencia legal reglamentaria, que desempeñan funciones de carácter operativo y/o administrativo en la organización; sin distinción de género, religión, estrato, nivel salarial, nivel académico y estado civil, entre otras condiciones sociodemográficas y datos de planta del personal.

La población, objeto de estudio, corresponde a una muestra seleccionada no aleatoria, equivalente a 352 trabajadores, quienes, durante el 1 de Julio del año 2019 y el 29 de Febrero del año 2020, aplicaron la Batería de Instrumento de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial y cuyos resultados reportaron, según la tabulación de datos, niveles de riesgo muy alto, alto y medio en la variable estrés.

La EAAB, consecuente de su responsabilidad social y legal sobre las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, implementa el Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, que hace parte del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, y cuya población objeto incluye a todos los trabajadores que hacen parte de la Empresa.

Dentro de las actividades establecidas en el Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial están la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en un ciclo máximo de dos años, acorde a los riesgos derivados de las actividades que se desarrollan en los diferentes lugares de trabajo, con el objetivo de mitigar la afectación a partir del establecimiento de controles preventivos y de protección, para desarrollar trabajadores competentes en términos de seguridad y salud en el trabajo.

3.3 Procedimientos

Para el procedimiento del proyecto se estableció en la Tabla 4. El cronograma de actividades, en donde se refleja la planeación y ejecución de cada una de las tareas, que se requieren para llevar a cabo y cumplir con el objetivo propuesto en esta investigación.

Tabla 4.

Cronograma de actividades



Nota: Esta tabla muestra el cronograma de actividades que se han realizado y las que se realizaron en todas las etapas del proyecto.

3.4 Técnicas para la recolección de la información

3.4.1 Instrumento de evaluación.

La recolección de la información se realiza por medio de la Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, utilizado por el psicólogo responsable del programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial, del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial al que se pueden encontrar expuestos los trabajadores en las empresas, de acuerdo con las diferentes actividades económicas y oficios.

Este instrumento fue elaborado para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo,

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial de acuerdo a los factores intralaboral, extralaboral y el estrés, el cuestionario recopila la información subjetiva del trabajador y es aplicado a la población laboralmente activa, de manera individual o colectiva, ante la presencia de riesgos y permite tomar las acciones preventivas, correctivas y generar las oportunidades de mejora pertinentes.

Este instrumento consta de tres cuestionarios, en dos formas: una forma A aplicada a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos con personal a cargo y o nivel de supervisión y otra forma B para trabajadores con cargo de auxiliares y operarios. El cuestionario intralaboral tiene cuatro agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas; a su vez, por dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B. El cuestionario en la forma A, cuenta con 123 ítems y está diseñado para realizarse en 28 minutos promedio y para la forma B cuenta con 97 ítems, para realizar en 33 minutos promedio. (Ministerio de protección social, 2010)

La validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. Se realizó un análisis factorial con el método de factores principales y rotación oblicua Promax, que permitió confirmar la agrupación estadística de los ítems por dimensiones, así: para el cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A se ratificó la agrupación de los ítems en 19 dimensiones conformadas por 24 factores y para el cuestionario forma B se ratificaron 16 dimensiones integradas por 22 factores. Esto corroboró que las dimensiones propuestas y sus ítems mostraron el comportamiento que se esperaba desde el sustento teórico, lo cual proporciona excelentes indicios de la validez de constructo de los instrumentos (Ministerio de la protección social, 2010, p.58).

Se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre las puntuaciones de las dimensiones, los dominios y los puntajes totales del cuestionario, tanto para la forma A como para la B. Los resultados ratificaron la validez de los instrumentos. El análisis de correlaciones entre las dimensiones, dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral formas A y B, permitió identificar que efectivamente existe un constructo integrado subyacente a estos instrumentos. Lo anterior se soporta en los buenos niveles de correlación hallados entre las dimensiones y sus respectivos dominios, entre la mayoría de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario, y entre los dominios y el puntaje total del cuestionario y el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales (sumatoria de los puntajes de los cuestionarios intralaboral y extralaboral) (Ministerio de protección social, 2010)

En la forma A se encontró que 42% (8 de 19) de las dimensiones tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario. El 42% (8 de 19) de las dimensiones presentaron una correlación media alta, media o media baja con el total. Sólo 16% (3 de 19) de las dimensiones tuvieron una correlación baja, aunque significativa. Igual tendencia se halló en las correlaciones de las dimensiones de la forma A, con el puntaje total general de factores psicosociales (sumatoria del puntaje del cuestionario intralaboral y extralaboral) (Ministerio de protección social, 2010).

La confiabilidad se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A, logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,954. La forma B, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937. Respecto al grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones de la forma A, se halló que 37% (7 de 19) de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tuvieron una confiabilidad excelente, 11% (2 de 19) presentó un muy buen grado de confiabilidad, 42% (8 de 19) tuvo una confiabilidad buena, 5% (1 de 19) tuvo

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial una confiabilidad aceptable y solamente 5% (1 de 19) presentó baja confiabilidad. En general, los resultados del análisis de consistencia interna de cada dimensión cumplen con los criterios técnicos de confiabilidad, aspecto de gran relevancia si se tiene en cuenta que el número de ítems en algunas de ellas es reducido, lo que da cuenta de ítems de alta calidad. (Ministerio de protección social, 2010)

El cuestionario de los factores de riesgo psicosocial extralaboral cuenta con 31 ítems y está diseñado para realizarse en promedio de 7 minutos. La validez del cuestionario ha sido estimada a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. En los siguientes apartados del manual se reseñan los principales hallazgos de dichos procesamientos.

Se realizó un análisis factorial con el método de factores principales y rotación oblicua Promax, que permitió confirmar la agrupación estadística de los ítems 3 por dimensiones. De esta manera, se ratificaron 7 dimensiones conformadas por 9 factores (Tabla 3). Esto corroboró que las dimensiones propuestas y sus ítems mostraron el comportamiento que se esperaba desde el sustento teórico, lo cual proporciona excelentes indicios de la validez de constructo del instrumento (Ministerio de protección social, 2010).

El análisis de correlaciones entre las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores psicosociales extralaborales, permitió identificar que efectivamente existe un constructo integrado subyacente a este instrumento. Lo anterior se soporta en los buenos niveles de correlación entre las dimensiones y el puntaje total del cuestionario. Es así como se encontró que 57% (4 de 7) de las dimensiones tuvo una alta correlación con el puntaje total del cuestionario; 29% (2 de 7) de las dimensiones, una correlación media alta con el total, y sólo 14% (1 de 7), una correlación de nivel medio (Ministerio de protección social, 2010)

Se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre los puntajes de las dimensiones y la puntuación total del cuestionario. Los resultados ratificaron la validez de constructo del instrumento (Ministerio de protección social, 2010)

La confiabilidad de este cuestionario se obtiene por las dimensiones del cuestionario, se encontró que 14% (1 de 7) de las dimensiones tuvo una confiabilidad excelente, 29% (2 de 7) presentó un muy buen nivel de confiabilidad y 57% (4 de 7), una confiabilidad buena (Ministerio de protección social, 2010)

Esta confiabilidad se estableció a través del cálculo de coeficientes Alfas de Cronbach. Los resultados muestran que el cuestionario cuenta con muy buen nivel de consistencia interna, lo que significa muy buena confiabilidad del instrumento (coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.88) (Ministerio de protección social, 2010).

Al tomarse los cuestionarios diseñados para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral (formas A o B) como un todo, en cuanto constituyen el conjunto de factores de riesgo psicosocial, se encontraron excelentes niveles de confiabilidad, evidenciados a través de las Alfas de Cronbach: 0,957 para la forma A y 0,944 para la B. (Ministerio de protección social, 2019).

3.4.2 Aplicación del instrumento.

Para llevar a cabo el presente proyecto de investigación, se utilizó la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, para realizar la medición del estrés laboral, de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral de los sujetos que hacen parte de la presente investigación.

Las normas generales para su aplicación están dadas por la resolución 2646 / 2008. La batería se diligencia de forma individual, previa aprobación del consentimiento informado por parte de cada participante para el tratamiento de datos y para la tabulación de la información registrada en el formulario.

Los datos de la población objeto se obtuvieron por solicitud formal directa, al profesional encargado del programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial, psicólogo especialista en Salud Ocupacional con licencia Nro. 1013491, con el conocimiento del Médico Especialista en Salud Ocupacional, administrador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la EAAB -ESP, a quienes se les explicó los fines que persigue la investigación y el compromiso para cumplir los protocolos legales establecidos para el tratamiento de datos personales, ley 1581 de 2012 y de los resultados de nivel de riesgo psicosocial.

Para la tabulación de los datos registrados en cada evaluación la EAAB cuenta con un aplicativo propio, desarrollado por la Dirección de Informática, denominado “Modulo de Riesgo Psicosocial”, dentro de sus actividades se encuentra la “Evaluación” que corresponde a las preguntas de la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Este instrumento ha sido diseñado y parametrizado en el “Modulo de Riesgo Psicosocial”, de acuerdo con los lineamientos de la Guía Técnica, documento suministrado por el Ministerio de Trabajo (aplicando la resolución 2646 de 2008).

La fórmula final para hallar el coeficiente de correlación de Pearson se maneja mediante el software SPSS, para obtener los resultados de grado correlación.

Para la tabulación, los datos se ingresan en el aplicativo, con único enlace, número de cedula del trabajador, y automáticamente se obtienen los resultados de nivel de estrés (condición individual), nivel de riesgo por factores intralaborales y nivel de riesgo por factores extralaborales.

La EAAB desde el mes de marzo del año 2020 suspendió la aplicación de la batería debido al estado de emergencia económica, social y ecológica a nivel nacional, según decreto 417 del 17 de marzo de 2020, dado por el presidente de la República, de acuerdo con la calamidad pública que afecta al país, por causa del nuevo coronavirus Covid19, el cual restringió la realización de actividades masivas en las Empresas y entre otras disposiciones para salvaguardar la salud e integridad de la población colombiana, por lo cual tomó los datos de la población evaluada desde el 1 de julio de 2019 y hasta el 29 de febrero de 2020, correspondiente a 630 trabajadores, siguiendo el cronograma del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial para la evaluación de sus riesgos.

La logística de la aplicación inicia con validar las óptimas condiciones del espacio físico de las sedes de la Empresa donde se realizará la actividad, la disposición del personal participante previa coordinación con el jefe inmediato o líder de grupos de trabajo.

Las evaluaciones físicas se encuentran en custodia del profesional en psicología encargado del programa de riesgo psicosocial de la EAAB- ESP, ubicado en la sede de Centro Nariño, ubicado en la avenida carrera 36 # 23 – 33, en el archivo de Historias Clínicas Ocupacionales.

3.5 Selección del coeficiente de correlación

Para efecto de la presente investigación se conocen los datos y la tipología de las variables (denominados dominios y sus respectivas dimensiones), pero es importante tener presente la recomendación de Suárez (2015) cuando expresa: “conocer, comprender e interpretar los resultados que los indicadores ofrecen: parte fundamental del análisis, basada en la diferencia existente entre los conceptos de causalidad y correlación que subyace en el análisis y que suelen confundirse”, “Es decir «la existencia de correlación, no implica causalidad»”, lo anterior, ya que los datos obtenidos corresponden a la percepción de sujetos en condiciones ambientales dinámicas.

El análisis de los resultados permitirá interpretar si los valores de una de las variables se modifican de manera sistemática con respecto a los valores de las otras variables de estudio y si es así, se puede concluir que las variables presentan un grado de correlación, de acuerdo al coeficiente utilizado.

De acuerdo a lo consultado se seleccionó el coeficiente que se ajusta a la presente investigación, denominado “Coeficiente de Pearson”, que es una técnica de análisis de datos que consiste en evaluar, la adecuación a la recta lineal que defina la relación entre dos variables cuantitativas (Luna, 2014).

Para conocer el grado de correlación del estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial asociados al ámbito intralaboral y extralaboral, se aplicó la fórmula del coeficiente de Pearson, a fin de comprender la relación entre las variables de estudio y evidenciar si los valores de una se modifican de manera sistemática con respecto a los valores de las otras variables, y si es así, se puede concluir que las variables presentan un grado de correlación, de acuerdo al coeficiente utilizado.

Para alcanzar una interpretación descriptiva de los resultados de correlación, se siguió la propuesta de Vinuesa, sobre dar clasificación al índice de correlación, para ello se tomó como referencia la siguiente escala en la Tabla 5, propuesta por Karl Pearson:

Tabla 5.

Escala de Karl Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tomado de: Coeficiente de correlación de Karl Pearson

La fórmula final para hallar el coeficiente de correlación de Pearson se maneja mediante el programa estadístico SPSS, para obtener los resultados de grado correlación.

3.6 Técnicas para el análisis de la información

Los resultados se presentan para ser objeto de análisis, mediante la técnica de observación de datos, por parte de los autores de este proyecto, quienes describirán los resultados de la correlación de Pearson entre las variables estrés y factores de riesgo psicosocial, tanto intralaboral como extralaboral, donde la información permite concluir la existencia o no de correlación, el grado en que se presenta de acuerdo a Vinuesa (2016) y la tendencia, sí es positiva o negativa.

3.7 Consideraciones Éticas

Declárese según el artículo 11 de la resolución 08430 de 1993 del Ministerio de Salud colombiano, la clasificación de la investigación es sin riesgo. Al hacer la aplicación de cuestionarios de listas desde este concepto ético, se tiene el consentimiento por parte de la empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, quien autoriza la realización del proyecto de investigación con base en la información suministrada sobre los resultados del riesgo psicosocial identificado en los trabajadores.

Capítulo 4. Análisis de resultados

4.1 Análisis Sociodemográfico

A continuación, se representan los datos sociodemográficos y los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés para la muestra seleccionada, de la población objeto de estudio, correspondiente a 352 trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, que aplicaron la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial y registraron niveles de estrés muy alto, alto y medio.

Se describen los resultados obtenidos en tablas con sus respectivas gráficas. En la Tabla 6 mostrando el total de los trabajadores y su porcentaje de participación para cada dato. El 100% de participantes es equivalente a los 352 trabajadores.

Tabla 6.

Tipo de contratos de la EAAB

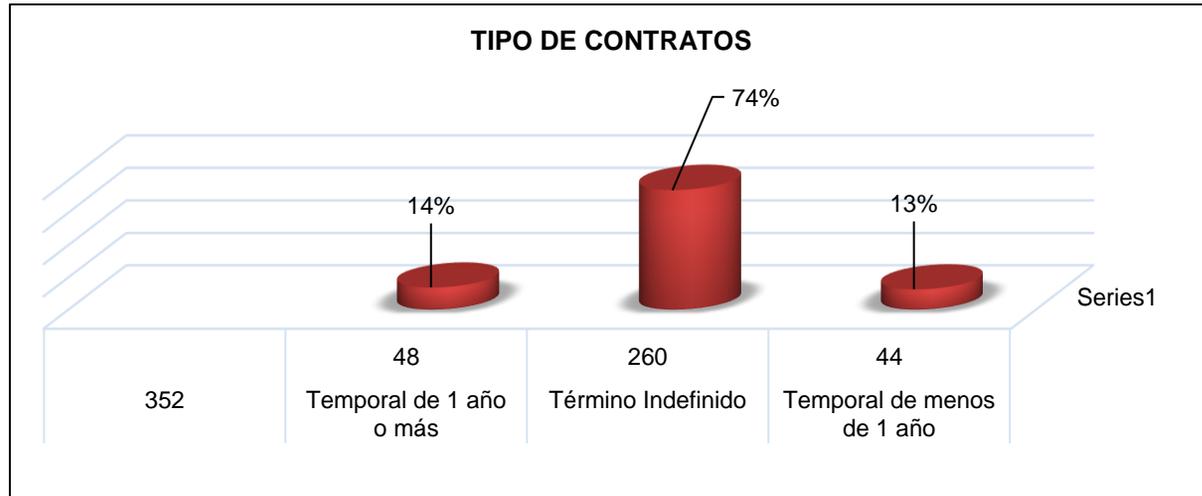
	Temporal de 1 año o más	Término Indefinido	Temporal de menos de 1 año	Total, de trabajadores
Total, de Trabajadores	48	260	44	352
Porcentajes	14%	72%	13%	100%

Fuente: Elaboración Propia.

En la Grafica 1 se presenta los trabajadores según su tipo de contrato y se clasifican así: 260 son de contrato indefinido, el 48 son de contrato temporal mayor a un año y 44 son de contrato temporal menor a un año.

Gráfica 1.

Tipo de contratos de la EAAB



Fuente: Elaboración Propia.

Como se observa la mayoría de los trabajadores corresponden a contrato indefinido, es decir, el 74% de los trabajadores gozan de estabilidad laboral, regulados por Ley del servidor público 734 de 2002, Código Único Disciplinario, y el 26% son trabajadores con contrato temporal cuya renovación de su contrato depende de políticas de la organización.

En la relación del estrés laboral y el tipo de contrato, se conocieron los resultados de un estudio del “estrés laboral y las exigencias laborales según el tipo de contrato” muestra en los resultados y conclusiones de su estudio, que en una primera instancia el estrés laboral no está relacionado con el tipo de contrato, sin embargo, en este estudio al estar el índice de salud mental más bajo en los obreros, que en el personal administrativo, esto indica que la salud de los obreros, puede verse como una calidad de vida más deteriorada que la de los administrativos o personal de confianza (Leal, 2011)

Los trabajadores de la muestra seleccionada desempeñan según la Tabla 7, los siguientes cargos: Médico, Soldador, Operador de Cabrestantes, Auxiliar Técnico, Aforador, Director, Técnico, Auxiliar, Operador Equipo Técnico Especializado, Secretaria, Profesional, Jefe de División, Técnico Administrativo, Ayudante Operativo, Tecnólogo Operativo, Conductor Operativo, Operador de Válvulas, Fontanero, Topógrafo, Auxiliar en Topografía, Auxiliar Operativo, Tecnólogo Administrativo, Técnico en Tratamiento de Aguas, Tecnólogo en Obras Civiles, Ayudante, Sustanciador, Técnico, Secretaria, Auxiliar Administrativo, Profesional y Profesional Especializado.

Tabla 7.

Tipos de cargo de la EAAB-ESP

Cargos en la EAAB	Numero de Trabajadores Por Cargo
Aforador	1
Auxiliar Administrativo	37
Auxiliar En Topografía	6
Auxiliar Operativo	8
Auxiliar Técnico	1
Auxiliar	3
Ayudante	14
Ayudante Operativo	5
Conductor Operativo	5
Director Técnico	1
Fontanero	6
Jefe De División	4
Médico	1
Operador de Cabrestantes	1
Operador de Válvulas	6
Operador Equipo Técnico especializado	3
Profesional	50
Profesional Especializado	93
Secretaria	25
Secretaria Profesional	3
Soldador	1
Sustanciador	16
Técnico	16
Técnico Administrativo	4

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial

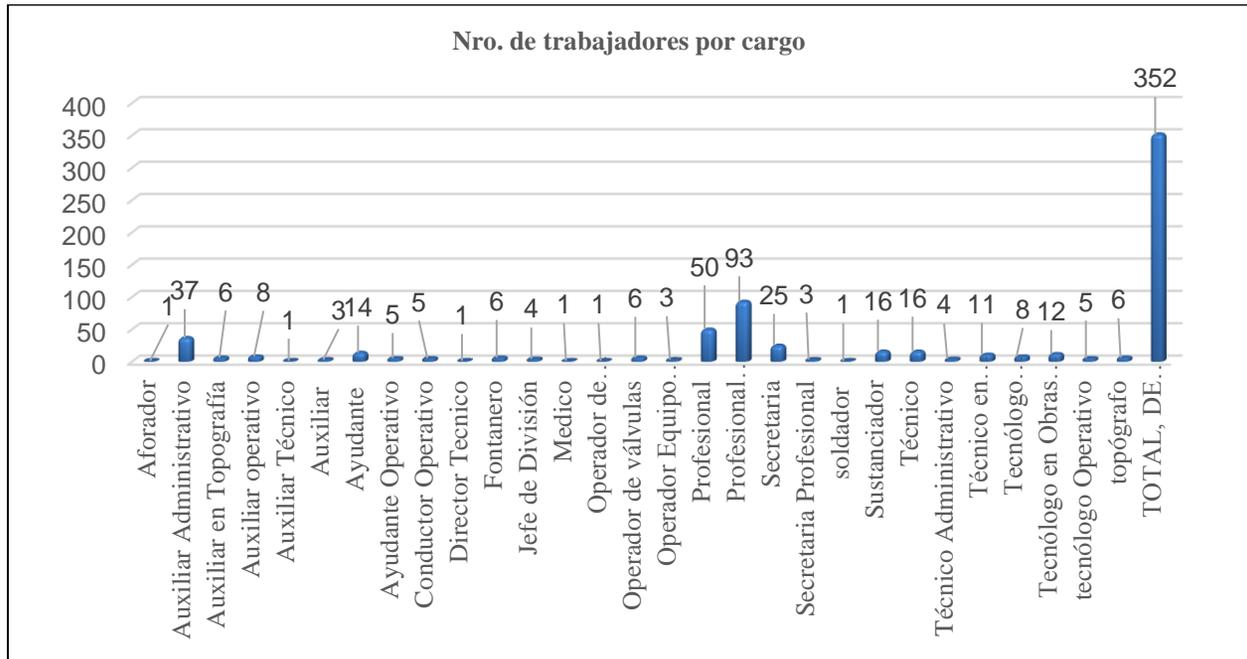
Técnico en Tratamiento de Aguas	11
Tecnólogo Administrativo	8
Tecnólogo en Obras Civiles	12
Tecnólogo Operativo	5
Topógrafo	6
TOTAL, DE TRABAJADORES	352

Fuente: Elaboración Propia

Como se observa en la Grafica 2, 143 trabajadores son de nivel Profesional y Profesional Especializado y 5 corresponden a Jefatura y/o Dirección, ellos corresponderían a 42% de los trabajadores que realizan funciones de directivas y de responsabilidad frente a la toma de decisiones y 58% restante son trabajadores de gestión administrativa u operativa que desempeñan tareas de apoyo y ejecución de trabajo de las áreas participaron de la convocatoria.

Gráfica 2.

Número de trabajadores por cargo de la EAAB



Fuente: Elaboración Propia.

Se observa en la Tabla 8, que 141 trabajadores son de género femenino y 211 son masculino, lo que indica que el 40% son mujeres y 60% son hombres. La EAAB se caracteriza por requerir población trabajadora para áreas operativas, donde prevalece en un alto porcentaje la mano de obra masculina y para las áreas administrativas aumenta el número de mujeres.

Tabla 8.

Trabajadores Según Genero de la EAAB

	Nro. de Trabajadores	Porcentaje (%)
Nro. de Trabajadores Hombres	211	60%
Nro. de Trabajadores Mujeres	141	40%
Total, de trabajadores	352	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Dentro de algunos estudios que se han realizado en referencia al estrés laboral en la población y su relación con la edad, género y sector de producción, se ha podido afirmar con un nivel de confianza del 95% que no hay relación entre el género y el nivel de estrés; es decir, que el estrés no es significativamente diferente entre hombres y mujeres. (Tabuenca, 2014).

Otros estudios difieren y concluyen que las mujeres son más propensas al estrés (Loaiza y Peña 2013). Las mujeres pueden experimentar algunos síntomas estresores con mayor frecuencia que los hombres, por ejemplo: los conflictos familiares o los laborales como el hostigamiento y el acoso sexual (Eliana Quiroz Gonzalez, 2018)

En la Tabla 9, los trabajadores reportan tener relaciones familiares caracterizadas por el estado civil donde se observa que 20 están separados y hay 97 solteros, para un total de 117, entre mujeres y hombres, de los cuales el mayor número corresponde a 67 hombres y seguido de 50 mujeres.

Tabla 9.

Estado Civil de Trabajadores de la EAAB

Trabajadores por Genero	Trabajadores Mujeres	Porcentaje %	Trabajadores Hombres	Porcentaje %	
Casados	97	27,6%	59	16,8%	
Unión Libre	64	18,2%	15	4,3%	
Solteros	45	12,8%	52	14,8%	
Separados	5	1,4%	15	4,3%	
Total, Trabajadores EAAB	211	59,9%	141	40,1%	352
Porcentaje					100,0%

Fuente: Elaboración Propia

En la Gráfica 3 se observa que el mayor porcentaje de trabajadores están casados, equivalente al 44,4%, pero con organización familiar están en total el 66,9% de la población, ya sea por convivencia en Unión Libre (79) o Casados (156).

Gráfica 3.

Estado civil de trabajadores de la EAAB



Fuente: Elaboración Propia.

Frente al nivel educativo, la Tabla 10 muestra que 216 trabajadores son profesionales con o sin posgrado, es decir el 61,3% de la población evaluada.

Tabla 10.

Nivel Académico Empleados de la EAAB

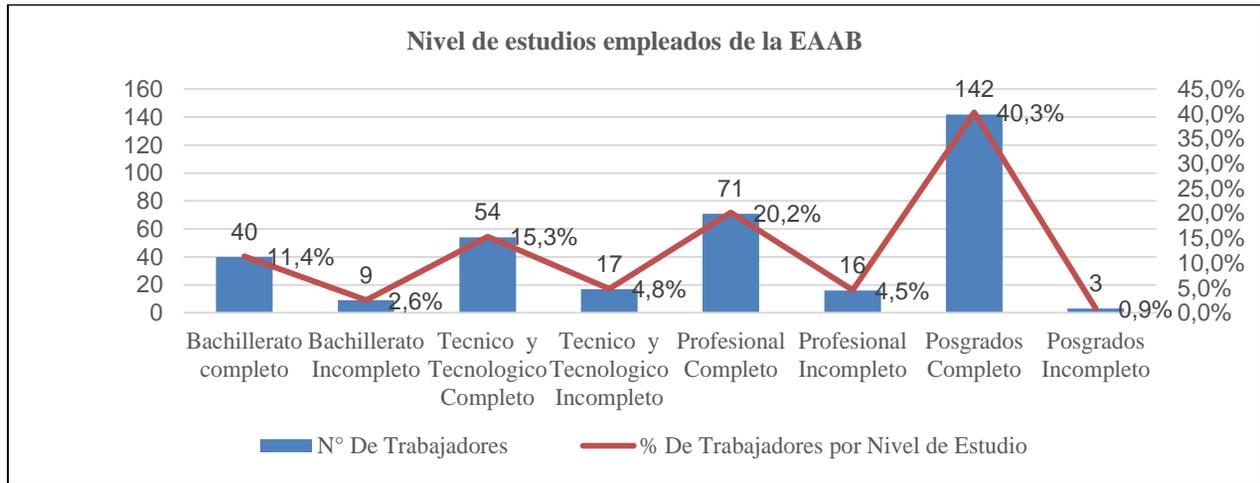
	Nro. De Trabajadores	% De Trabajadores por Nivel de Estudio
Bachillerato completo	40	11,4%
Bachillerato Incompleto	9	2,6%
Técnico y Tecnológico Completo	54	15,3%
Técnico y Tecnológico Incompleto	17	4,8%
Profesional Completo	71	20,2%
Profesional Incompleto	16	4,5%
Posgrados Completo	142	40,3%
Posgrados Incompleto	3	0,9%
Total, de Trabajadores	352	
Porcentaje		100,0%

Fuente: Elaboración Propia.

En la Gráfica 4 se observa que solamente el 2,5% son trabajadores con bachiller incompleto. Los demás están con educación en grado tecnólogo, técnico o bachiller.

Gráfica 4.

Nivel de estudios empleados de la EAAB



Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a la relación del estrés y los niveles de estudios, se encontró en una investigación relacionada con el “estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales” que, así como la edad, la antigüedad y el nivel educativo, y el tipo de empresa no tuvieron efecto sobre la frecuencia promedio del estrés (Arias,2012).

En la Tabla 11 se observa que del total de 352 trabajadores, 339 residen en Bogotá.

Tabla 11.

Lugar de residencia de los trabajadores de la EAAB

Localidad y/o Municipio De Residencia	Nro. Trabajadores Por Localidad
Bogotá D.C	339
Cajicá	1
Chía	1
Cota	2
Facatativá	1
Funza	1

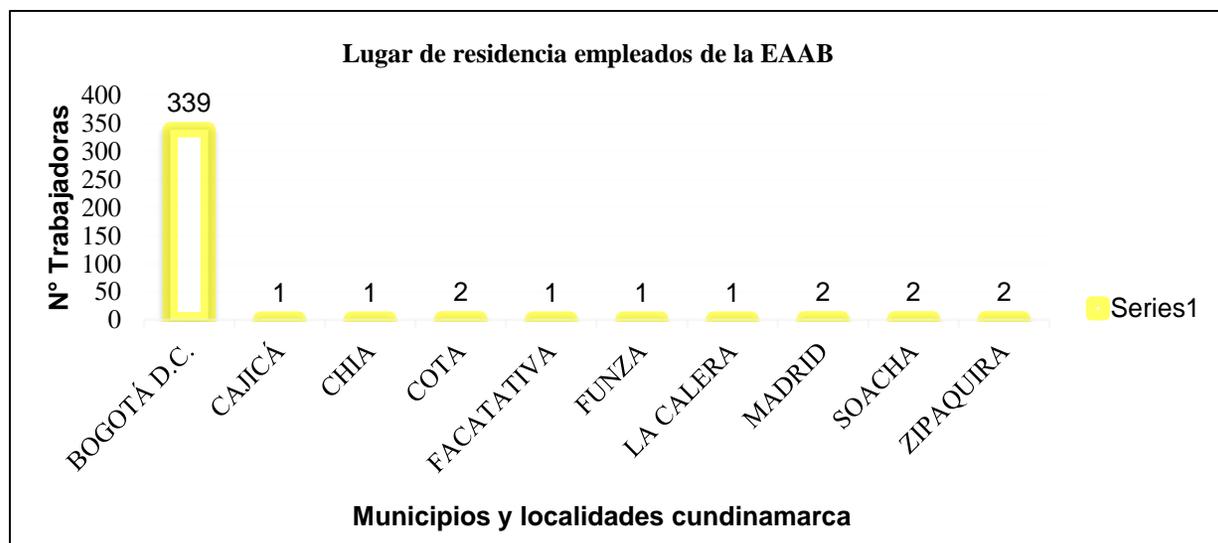
Localidad y/o Municipio De Residencia	Nro. Trabajadores Por Localidad
La calera	1
Madrid	2
Soacha	2
Zipaquirá	2
Total, de empleados	352

Fuente: Elaboración Propia.

La Grafica 5 muestra que el 96,3% de los trabajadores residen en Bogotá donde están ubicadas las sedes de la Empresa y el 3,7% refieren como sitio de residencia en Cajicá, Chía, Cota, Facatativá, Funza, La calera, Madrid, Soacha y Zipaquirá. Es importante informar que la Empresa cuenta con tres sedes ubicadas fuera de la ciudad, en el municipio de Briceño, la Calera y Km. 8 vía a Villavicencio.

Gráfica 5.

Lugar de residencia empleados de la EAAB



Fuente: Elaboración Propia.

Según la Tabla 12 se observa que 255 trabajadores reportan vivir en casa propia, lo que equivale al 72,4%.

Tabla 12.

Tipo de Vivienda Donde Reside los Trabadores De La EAAB

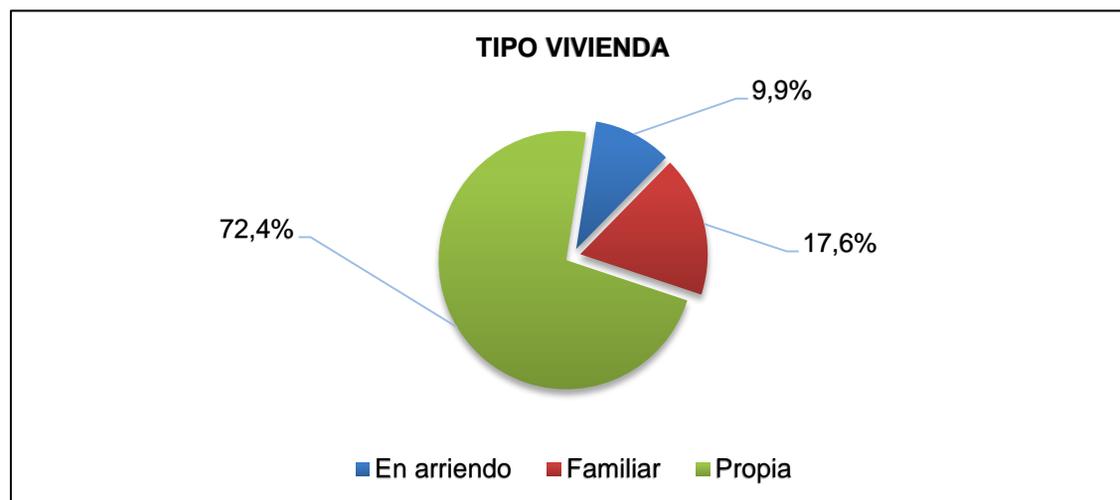
Tipo Vivienda	Nro. Trabajadores	Porcentaje
En arriendo	35	9,9%
Familiar	62	17,6%
Propia	255	72,4%
Total de empleados	352	100,0%

Fuente: Elaboración Propia.

En la Gráfica 6 se observa que el 17,6% habitan en vivienda familiar y el 10% pagan arriendo. Lo que evidencia condiciones de vivienda adecuadas para el 90% de la población.

Gráfica 6.

Tipo vivienda



La EAAB es una organización que tiene más de 130 años de antigüedad, actualmente cuenta con un número importante de trabajadores que superan los 30 años de servicio. Para efectos de la muestra seleccionada se observa en la Tabla 13, que el 65% corresponden a trabajadores con 10 o más años de servicio en la Empresa.

Tabla 13.

Años de trabajo en la EAAB

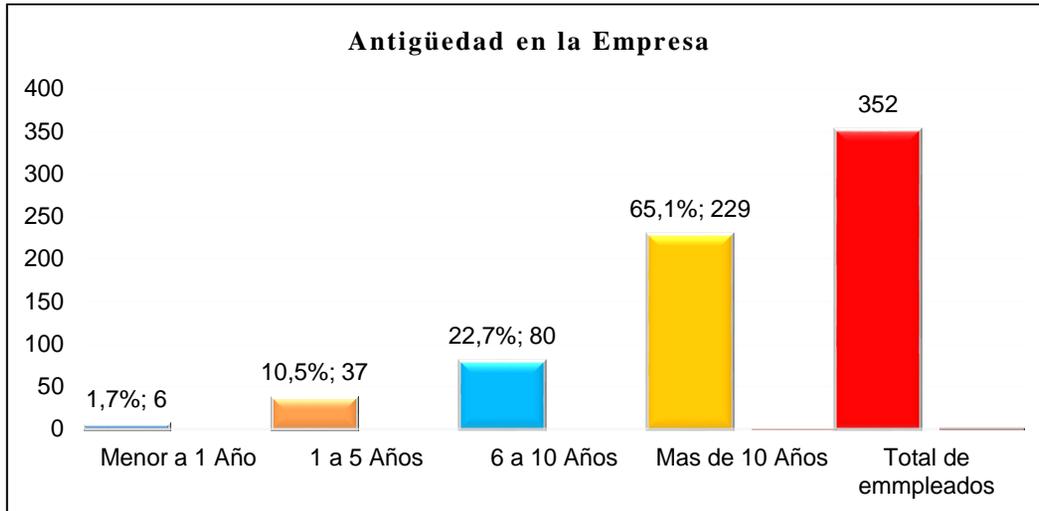
Antigüedad en la Empresa	Nro. Trabajadores	Porcentaje
Menor a 1 Año	6	1,7%
1 a 5 Años	37	10,5%
6 a 10 Años	80	22,7%
Mas de 10 Años	229	65,1%
Total, de empleados	352	100,0%

Fuente: Elaboración Propia.

En la Gráfica 7 el 23% corresponde a trabajadores entre 6 a 10 años de servicio y el dato restante, es decir, el 12% son trabajadores con menos de 5 años de servicio.

Gráfica 7.

Antigüedad en la Empresa



Fuente: Elaboración Propia

La relación de la antigüedad laboral y el estrés laboral, se tienen muchos resultados, que aún debe profundizarse con otros estudios, se han encontrado por ejemplo en estudios realizado en una empresa de asistencia y mantenimiento minero, que la antigüedad laboral no presenta efectos sobre la frecuencia promedio del estrés, (Arias, 2012) en otras investigaciones, indican que el personal con menor antigüedad tiende a tener mayores niveles de estrés ya que en los de mayor antigüedad, el grado de satisfacción es mayor, porque hay mayor control de sus actividades, mayor seguridad, es mejor el afrontamiento.

De los datos sociodemográficos de la Tabla 14 destacamos que los empleados de la EAAB, presentaron edades entre los 60 y 67 años, 30 hombres, (8,5%) y 5 mujeres, (1,5%), entre los 50 y 59 años, 90 hombres (25,5%) y 53 mujeres, (15%).

Tabla 14.

Rango de edades en la EAAB

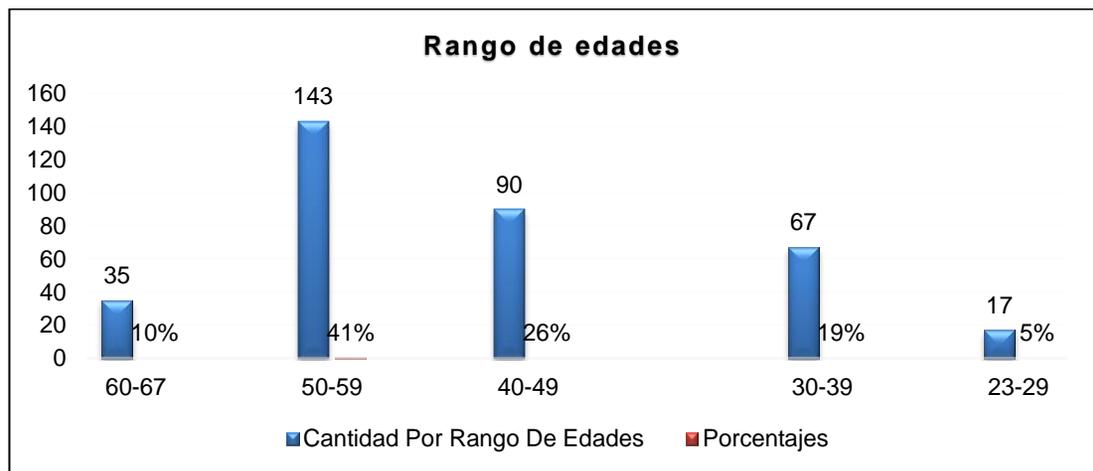
Rango de Edades	60-67	50-59	40-49	30-39	23-29
Cantidad Por Rango De Edades	35	143	90	67	17
Porcentajes	10%	41%	26%	19%	5%
Total de Trabajadores	352				

Fuente: Elaboración Propia.

En la Gráfica 8 se observa que entre los 40 y 49 años 45 hombres,(12,7%) y 45 mujeres, (12,7%) y entre los 30 y 39 años 35 hombres, (9,9%) y 32 mujeres, (9,0%) y entre los 23 y 29 años tenemos 11 hombres, (3,1%) y 6 mujeres, (1,7%).

Gráfica 8.

Rango de edades



Fuente: Elaboración propia

Investigando un poco sobre la relación de los niveles de estrés con la edad de los trabajadores, nos encontramos con un trabajo de investigación que realiza un “Análisis del estrés laboral en la población y su relación con la edad, género y sector de producción”, el cual obtiene resultados que demuestran con una confianza del 95% que para el grupo de edad entre los 34 y 49 años de edad en esa muestra tomada, presentan tanto los mayores como los menores niveles de estrés. (Tabuenca, 2014).

La Tabla 15 nos muestra el resultado de la variable estrés en la muestra seleccionada para el actual estudio, se observa que el nivel de riesgo con muy alto estrés corresponde al 5% de la población, es decir, 16 personas; en el nivel alto de estrés lo encontramos en 112 trabajadores que representan el 32% y en el nivel medio están 224 trabajadores que son el 64% del total de la muestra.

Tabla 15.

Factor de Riesgo Psicosocial Estrés (Condición Individual)

Total, estrés	Total	%
Medio	224	64
Alto	112	32
Muy Alto	16	5
Total, general	352	100

Fuente: Elaboración Propia.

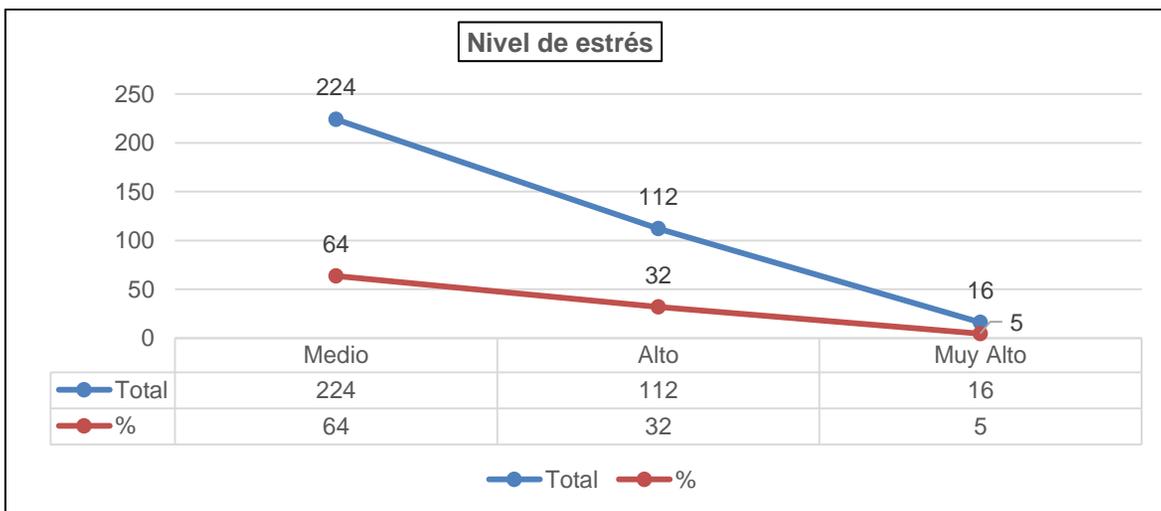
En la Gráfica 9 se observa entonces que el 37% de trabajadores están con nivel alto y muy alto de estrés, requieren de especial atención para su intervención.

Con esta investigación se pretende evaluar la correlación del estrés laboral, asociado

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito intralaboral y extralaboral para conocer, comprender y analizar la relación del riesgo al que se encuentran expuestos los trabajadores de la EAAB – ESP y de esta forma monitorear su estado de salud y bienestar psicosocial, enfocando los planes de intervención acorde a los resultados de correlación de factores de riesgo psicosocial.

Gráfica 9.

Nivel de estrés



Fuente: Elaboración Propia.

Las condiciones extralaborales del trabajador son calificadas como un factor para tener en cuenta, ya que se observa en la Tabla 16 que el 66% de la población presenta un nivel de riesgo muy alto, alto y medio.

Tabla 16.

Factor de Riesgo Extralaboral

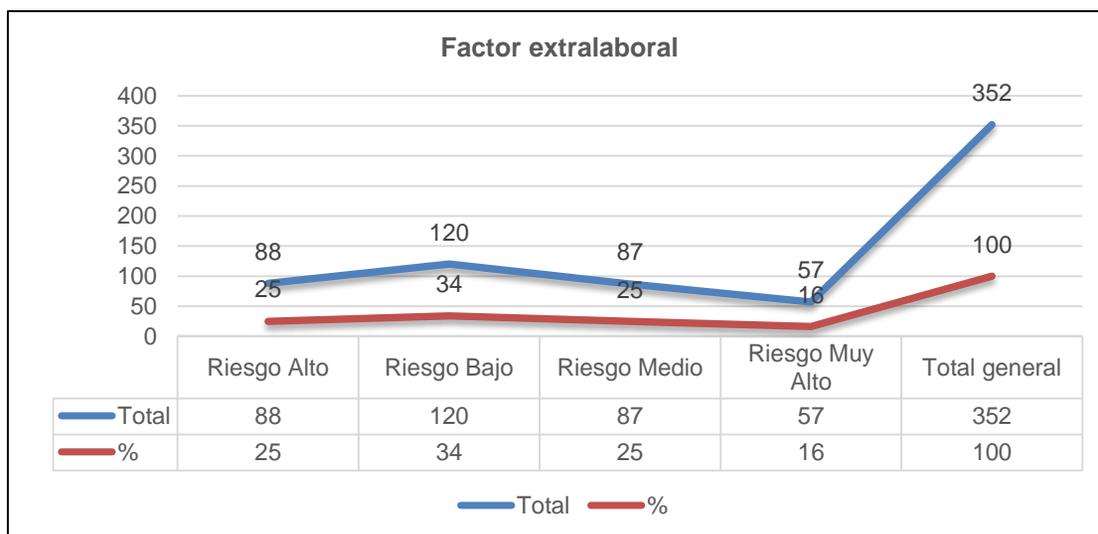
Total, Extralaboral	Total	%
Riesgo Alto	88	25
Riesgo Bajo	120	34
Riesgo Medio	87	25
Riesgo Muy Alto	57	16
Total, general	352	100

Fuente: Elaboración Propia.

En esta variable de estudio según la Gráfica 10 solo el 34% tiene nivel bajo de riesgo

Gráfica 10.

Factor extralaboral



Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 17 los resultados del total de factor de riesgo intralaboral para los trabajadores revelan que el 76% de ellos reportaron nivel de riesgo muy alto, alto y medio en estrés.

Tabla 17.

Factor de Riesgo Intralaboral

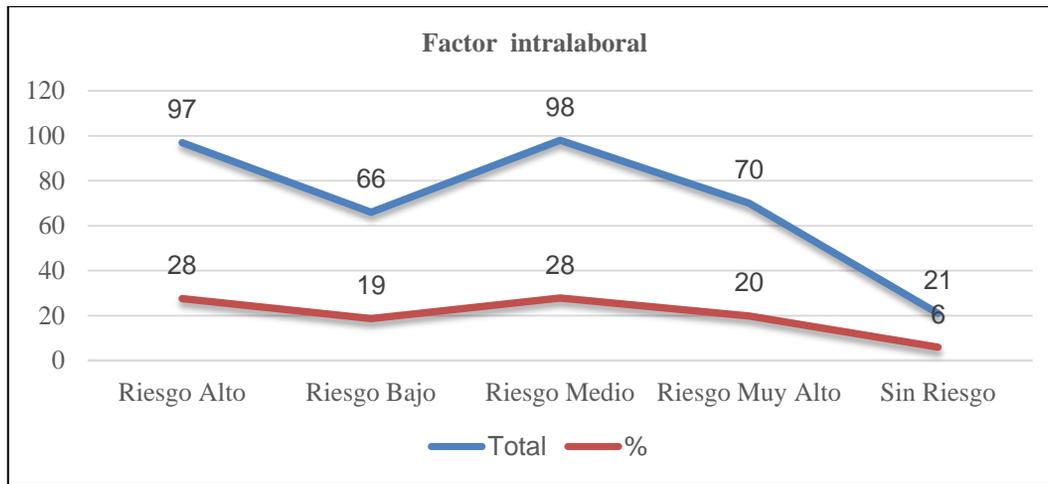
Nivel de Riesgo Intralaboral	Total	%
Riesgo Alto	97	28
Riesgo Bajo	66	19
Riesgo Medio	98	28
Riesgo Muy Alto	70	20
Sin Riesgo	21	6
Total, general	352	100

Fuente: Elaboración Propia.

Efectivamente, en la Gráfica 11 de los 352 trabajadores 195 se encuentran con muy alto y alto nivel de estrés y solo 25 trabajadores se encuentran con nivel bajo o muy bajo.

Gráfica 11.

Factor intralaboral



Fuente: Elaboración Propia.

En realidad, existe la obligación de vigilar los factores de riesgo psicosocial, identificando, para esta investigación, la existencia de una posible correlación del estrés laboral con los factores de riesgo en el ámbito intralaboral y extralaboral, lo cual permitirá controlar los efectos negativos y promover la salud de los colaboradores de la organización y así mitigar el impacto en la fuente con nivel de riesgo psicosocial.

Con respecto a la variable de los riesgos intralaborales se tomarán en consideración dimensiones tales como las demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y manejo de incentivos; se evaluarán 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B.

Es de notar, que en la EAAB los factores intralaborales existentes en riesgo psicosocial, se caracterizan como prevalentes, por ser propios de su actividad económica

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial y se relacionan con respecto a la gestión organizacional, atención comercial y operativa hacia los clientes, exigencia en el cumplimiento de tareas llevando a la sobrecarga, cumplimientos normativos e indicadores de gestión empresarial.

La combinación de estas dimensiones en el factor de riesgo intralaboral para los trabajadores da lugar a reportar niveles de riesgo muy alto, alto y medio en un 76%.

Los principales estresores extralaborales que generan altos niveles de estrés dentro del personal de la EAAB tienen que ver con el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda” en cuanto a la larga duración del recorrido, incomodidad del transporte; la “situación económica del grupo familiar” respecto a exigencia en el bienestar y relaciones sociales y las “características de la vivienda y su entorno” evaluación actividades diferentes a las laborales (compromisos domésticos, recreación).

Las condiciones extralaborales del trabajador de servicios públicos son calificadas con un nivel de riesgo muy alto, alto y medio en un 66% de la población.

Con esta investigación se pretende evaluar la correlación del estrés laboral, asociado a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito intralaboral y extralaboral para conocer, comprender y analizar la relación del riesgo al que se encuentran expuestos los trabajadores de la EAAB y de esta forma monitorear su estado de salud y bienestar psicosocial.

4.2 Análisis de Correlación

Con el fin de evaluar la correlación del estrés laboral, asociado a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito intralaboral y extralaboral para conocer, comprender y analizar la relación del riesgo al que se encuentran expuestos los trabajadores de la EAAB, a continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la tabulación de datos.

Para ello se realiza el análisis de correlación del estrés laboral con cada uno de los factores de riesgo psicosocial, dominios y dimensiones para la forma A y forma B, siguiendo las indicaciones y conceptos del Manual Técnico de la Batería de Riesgo Psicosocial:

Teniendo en cuenta la distribución del instrumento, en el que se establecen dos formas (A y B), al diferenciar cargos directivos de los operativos para los ítems de riesgo intralaboral se encuentra que con respecto a la relación entre la variable estrés laboral y factor de riesgo intralaboral para la forma A, según la Tabla 18 existe un coeficiente de correlación de 0.31, es decir que a pesar que exista una correlación positiva entre las variables (lo que se describe por el valor de significancia de 0.2), la misma es baja; los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, de control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas no representan una influencia significativa sobre el estrés de los trabajadores.

Tabla 18.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y el factor de riesgo intralaboral para la forma A.

Correlaciones			
		Total intralaboral a	Total estrés
Total intralaboral	Correlación de Pearson	1	,310*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	56	56
Total estrés	Correlación de Pearson	,310*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	56	56

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Para la forma B en la Tabla 19 se encuentra que la correlación es de 0.332 con un valor de significancia de 0.0, por lo que la distribución positiva de los datos refiere una correlación baja; razón por la cual se establece una conclusión similar que la anterior: la variable intralaboral no afecta de manera considerable a la variable estrés.

Tabla 19.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y el factor de riesgo intralaboral para la forma B.

Correlaciones			
		Total intralaboral b	Total estrés
Total intralaboral	Correlación de Pearson	1	,332**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	296	296
Total estrés	Correlación de Pearson	,332**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	296	296

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Ahora bien, cabe aclarar que para los ítems relacionados no hay distinción entre forma A y B. En la Tabla 20 la correlación entre la variable estrés laboral y factor de riesgo extralaboral es de 0.317 con la existencia de una correlación positiva baja entre ambas variables; por lo que se interpreta que el estrés y el riesgo extralaboral (representadas por las relaciones familiares, situación económica y la influencia del entorno extralaboral) no tienen una afectación significativa entre sí.

Tabla 20.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y el factor de riesgo extralaboral.

Correlaciones		Total extralaboral	Total estrés
Total extralaboral	Correlación de Pearson	1	.317**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,317**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Lo anterior muestra una correlación baja de las variables intralaboral y extralaboral con respecto al estrés de los trabajadores que obtuvieron puntajes altos en la batería de riesgo psicosocial, no obstante, cabe resaltar las correlaciones respectivas de los dominios y subdominios de ambos tipos de riesgo, a continuación, se evidencian los hallazgos:

En la Tabla 21 para la variable estrés laboral frente al total del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo el resultado de la correlación fue de 0.212, es decir, que posee una correlación positiva baja, es decir que las características del liderazgo, la realimentación del desempeño y las relaciones sociales en el trabajo no son determinantes de manera estrecha frente a la variable estrés.

Tabla 21.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Correlaciones		Total liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Total estrés
Total liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Correlación de Pearson	1	,212**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,212**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Por lo anterior, es posible afirmar que si bien el liderazgo es un rasgo importante para el contexto intralaboral, no influye significativamente sobre el estrés al igual que el concepto de relaciones sociales en el trabajo, el cual se refiere a la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

Otro dominio es el control sobre el trabajo, como se relaciona en la Tabla 22 los resultados evidencian una tendencia positiva de correlación, sin embargo, aunque existe correlación entre ambas variables, al ser de 0.226 su coeficiente, indica una baja relación; indicando que el control sobre el trabajo (dominio que incluye dimensiones como el control y autonomía sobre el trabajo, las oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación) no influye considerablemente sobre el estrés.

Tabla 22.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y el control sobre el trabajo en el trabajo.

Correlaciones		Total control sobre el trabajo	Total estrés
Total control sobre el trabajo	Correlación de Pearson	1	,226**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,226**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Con respecto a las variables estrés laboral y el total del dominio demandas del trabajo en la Tabla 23 el nivel de correlación es de 0.187, evidenciando esta vez una muy baja correlación positiva; esto reduce la posibilidad de que ambas variables se influyan entre

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial sí. Estos datos indican que demandas cuantitativas, de carga mental, emocionales, ambientales y de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo y la influencia del ambiente laboral no tienen una estrecha relación con la variable estrés, que se ve afectada en muy poca medida por estas dimensiones.

Tabla 23.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y las demandas del trabajo.

Correlaciones		Total demandas del trabajo	Total estrés
Total demandas del trabajo	Correlación de Pearson	1	,187**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,187**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

En la tabla 24 se puede observar la correlación existente entre nuestra variable principal y el total del dominio recompensas, la cual es positiva pero baja; a partir de esto se afirma entonces que las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y el reconocimiento y compensación no representan un factor de riesgo significativo como para influir sobre el estrés.

Tabla 24.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y Recompensas.

Correlaciones		Total recompensas	Total estrés
Total recompensas	Correlación de Pearson	1	,242**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,242**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Aclarando que las recompensas se refieren a la o retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, ya sean de tipo de financiero (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo), de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, de posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Continuando con la exploración de los coeficientes de correlación de Pearson para los elementos que evalúa la Batería de Riesgo Psicosocial, se presentan también las dimensiones correspondientes a los dominios del factor de riesgo intralaboral.

En las variables, estrés laboral y la dimensión intralaboral características del liderazgo, se observa en la Tabla 25 que el coeficiente de Pearson es de 0.156, lo que muestra una tendencia positiva, pero de muy baja correlación, es decir, que las características del liderazgo no influyen sobre el resultado del estrés para los

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial trabajadores; son variables que si bien tienden a comportarse de manera similar con respecto a la orientación (positiva), no se relacionan entre sí.

Tabla 25.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y Características de Liderazgo.

Correlaciones		Características del liderazgo	Total estrés
Características del liderazgo	Correlación de Pearson	1	,156**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,156**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Entonces los atributos del liderazgo frente a la a planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, la resolución de conflictos, los mecanismos que se utilizan para mantener la motivación de los colaboradores, la comunicación y el apoyo social que brinda a sus colaboradores no afectan el nivel estrés del trabajador.

En la Tabla 26 el estrés y la dimensión intralaboral como relaciones sociales en el trabajo poseen un coeficiente de correlación de Pearson baja de 0.213, con una tendencia positiva de dispersión refieren que las posibilidades de establecer contacto e interacción con otras personas en el trabajo, la calidad de las interacciones entre compañeros, del trato entre las diferentes personas en el trabajo, la posibilidad de recibir

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial apoyo social entre compañeros y la efectividad del apoyo recibido para atender problemas, junto a las características del trabajo en equipo y de la cohesión e integración del grupo de trabajo son características que poco influyen sobre el estrés.

Tabla 26.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y las Relaciones sociales en el trabajo.

Correlaciones		Relaciones sociales en el trabajo	Total estrés
Relaciones sociales en el trabajo	Correlación de Pearson	1	,213**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,213**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Como se observa en la Tabla 27 la correlación entre la variable estrés y la dimensión intralaboral retroalimentación del desempeño es de 0.187, evidencia que la interacción correlacional de ambas variables es muy baja y con tendencia positiva.

Tabla 27.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y las Retroalimentación en el desempeño

Correlaciones			
		Retroalimentación del desempeño	Total estrés
Retroalimentación del desempeño	Correlación de Pearson	1	,187**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,187**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

. Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Se puede decir sobre la información que los trabajadores la forma en que reciben los trabajadores la realimentación, la claridad, oportunidad y la utilidad para el desarrollo y mejoramiento del trabajo no afecta el nivel estrés de los mismos.

La dimensión intralaboral control y autonomía con respecto del estrés arrojó una correlación positiva de 0.199, como se ve en la Tabla 28 la correlación es muy baja e indica la poca reciprocidad entre ambos factores evaluados; en concreto, el 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 no son un factor protector significativo contra el estrés.

Tabla 28.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y el control y la autonomía sobre el trabajo.

Correlaciones		Control y autonomía sobre el trabajo	Total estrés
Control y autonomía sobre el trabajo	Correlación de Pearson	1	,199**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,199**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

La relación entre la variable estrés laboral y la dimensión intralaboral de oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos es baja, con solo 0.202, con una tendencia positiva de dispersión, como se observa en la Tabla 29.

Tabla 29.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y las oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos.

Correlaciones		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	Total estrés
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	Correlación de Pearson	1	,202**
	Sig. (bilateral)		,000

conocimientos	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	202**	1
	Sig. (bilateral)	000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

El resultado de la correlación señala que las oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos (tales como la posibilidad de que en el trabajo se le brinde al individuo la opción de aplicar, aprender y desarrollar sus potencialidades) no disminuyen o aumentan la presencia de síntoma de estrés en esta dimensión debido a su poca influencia sobre ésta última.

En la dimensión intralaboral participación y manejo del cambio con relación al estrés, la Tabla 30 indica la correlación positiva muy baja, siendo de 0.114; lo que muestra que los trabajadores sean tenidos en cuenta y que haya mecanismos para incrementar su capacidad de adaptación a las transformaciones que se presentan en el contexto laboral, desarrollados por la organización, no influye frente al nivel de estrés que presenta el trabajador.

Tabla 30.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y la participación y manejo del cambio.

Correlaciones		Participación y manejo del cambio	Total estrés
Participación y manejo del cambio	Correlación de Pearson	1	,114*
	Sig. (bilateral)		,032
	N	352	352
Total estrés	Correlación de	,114*	1

Pearson		
Sig. (bilateral)	,032	
N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

La claridad del rol se entiende como el conocimiento pleno del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, teniendo claro los objetivos de su trabajo, las funciones y resultados que se esperan cumpla con calidad; inclusive el impacto que tiene el ejercicio de su cargo en la empresa. Esta variable, en la Tabla 31 frente al estrés mostró una correlación positiva de 0.143, es una correlación muy baja, por lo que tampoco es a claridad del rol un factor de riesgo tan significativo como para influir en el nivel de estrés de los trabajadores.

Tabla 31.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y la claridad del rol.

Correlaciones		
	Claridad del rol	Total estrés
Claridad del rol	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,143**
	N	,007
Total estrés	Correlación de Pearson	352
	Sig. (bilateral)	352
	N	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

En la Tabla 32 la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión intralaboral capacitación es de 0.151, una correlación positiva muy baja.

Tabla 32.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y la capacitación.

Correlaciones		Capacitación	Total estrés
Capacitación	Correlación de Pearson	1	,151**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,151**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

De acuerdo con los datos obtenidos de los participantes, se manifiesta que la capacitación que entrega la organización a los trabajadores es percibida como un factor que no que afecta su nivel estrés.

Según la Tabla 33 las demandas cuantitativas, entendidas como las exigencias del rol frente al tiempo, el volumen de tareas asignadas, el ritmo de trabajo entre otras; al contrastarlas con el estrés evidencian una correlación positiva baja de 0,26; por lo que se concluye con respecto a estas dos variables que no existe una afectación directa entre la demanda cuantitativa del cargo o rol del trabajo frente al nivel de estrés que presentan los trabajadores.

Tabla 33.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y demandas cuantitativas.

		Demandas cuantitativas	Total estrés
Demandas cuantitativas	Correlación de Pearson	1	,260**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,260**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

De acuerdo a la Tabla 34 la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión intralaboral demandas de carga mental es de 0,104; ésta es muy baja, por lo que es posible afirmar que las exigencias de carga mental del trabajador que 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 para generar una respuesta, la cual es determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla no son un factor de riesgo significativo que influya en la variable estrés.

Tabla 34.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y demandas de carga mental.

Correlaciones		Demandas de carga mental	Total estrés
Demandas de carga mental	Correlación de Pearson	1	,104
	Sig. (bilateral)		,050
	N	352	352

Total estrés	Correlación de Pearson	,104	1
	Sig. (bilateral)	,050	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Se evidencia que las demandas de carga mental que perciben los trabajadores afectan no afecta su nivel estrés a pesar de que la tarea exija esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.

La Batería de Riesgo Psicosocial también evalúa las demandas emocionales como dimensión del trabajador, ésta, con respecto del estrés la Tabla 35 muestra una correlación muy baja de 0,030, además que el valor de significancia supera el 0,5 (ya que es de 0.57), por lo cual podemos rechazar la hipótesis de que entre estas dos variables exista una correlación.

Tabla 35.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y demandas emocionales.

Correlaciones			
		Demandas emocionales	Total estrés
Demandas emocionales	Correlación de Pearson	1	,030
	Sig. (bilateral)		,570
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,030	1
	Sig. (bilateral)	,570	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Al no haber correlación se afirma que las demandas emocionales intralaborales no se relacionan con el estrés, es decir, que las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador; que su la habilidad del mismo para entender las situaciones y sentimientos de otras personas y que la capacidad de ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor, no son un factor de riesgo directo frente al estrés.

En la Tabla 36 la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión intralaboral demandas ambientales y de esfuerzo físico se encuentra una correlación positiva muy baja de 0.172, es decir que las condiciones del lugar de trabajo como ruido, iluminación, temperatura, ventilación, presencia de virus, bacterias, hongos o animales, diseño del puesto de trabajo, de orden y aseo y la carga física que involucran las actividades que desarrolla el trabajador, bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación no son factor de riesgo significativo para el trabajador frente al estrés.

Tabla 36.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y demandas ambientales y de esfuerzo físico.

Correlaciones		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Total estrés
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Correlación de Pearson	1	,172**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,172**	1

Sig. (bilateral)	,001	
N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Según la Tabla 37 las variables de estrés laboral y la dimensión intralaboral demandas de la jornada de trabajo poseen una correlación de 0,091, ésta es positiva y muy baja; es decir que la exigencia del tiempo laboral que se hace al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos se consideran para esta dimensión como factor de riesgo de poca influencia sobre el estrés de los trabajadores.

Tabla 37.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y demandas de la jornada de trabajo.

Correlaciones			
		Demandas de la jornada de trabajo	Total estrés
Demandas de la jornada de trabajo	Correlación de Pearson	1	,091
	Sig. (bilateral)		,089
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,091	1
	Sig. (bilateral)	,089	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Se observa en la Tabla 38 que la dimensión intralaboral influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral con respecto del estrés arrojó una correlación positiva y baja de

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial 0.269 lo que refiere que la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral no tienen ninguna influencia sobre la variable estrés. Se puede observar que la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral que perciben los trabajadores no afecta significativamente su nivel estrés.

Tabla 38.

Correlación de Pearson para las variables Estrés e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Correlaciones		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Total estrés
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Correlación de Pearson	1	,269**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,269**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El I análisis de los datos desde el software SPSS.

El reconocimiento y compensación como dimensión es entendida como la confianza, remuneración y valoración que se hace de la contribución del trabajador en concordancia con sus esfuerzos y logros; en la Tabla 39 frente a esta variable y el estrés laboral hay una correlación de 0.221, siendo esta positiva y baja de acuerdo al indicador del coeficiente de correlación de Pearson, esto indica que las retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo no afectan considerablemente la variable estrés.

Tabla 39.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y reconocimiento y compensación.

Correlaciones		Reconocimiento y compensación	Total estrés
Reconocimiento y compensación	Correlación de Pearson	1	,221**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,221**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Se observa en la Tabla 40 que la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión intralaboral recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza es de 0,180; una correlación positiva muy baja lo que muestra que si bien ambas variables tienden a comportarse de manera similar en el sentido de que cuando el estrés aumenta, también el riesgo por tal dimensión, no hay una afectación significativa entre ambas y por lo tanto el sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta el trabajador por estar vinculado a la empresa, así como el sentimiento de autorrealización por efectuar su trabajo no son factor de riesgo determinante frente al estrés.

Tabla 40.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Correlaciones		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Total estrés
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Correlación de Pearson	1	,180**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,180**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Con respecto a las dimensiones extralaborales, la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión tiempo fuera del trabajo es de 0.233, la Tabla 41 muestra que hay una correlación positiva pero baja, es decir que el tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio no incide como factor de riesgo de cara al estrés.

Tabla 41.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y Tiempo fuera.

Correlaciones		Tiempo fuera del trabajo	Total estrés
Tiempo fuera del trabajo	Correlación de Pearson	1	,233**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,233**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Al analizar según los datos arrojados en la Tabla 42 por el programa estadístico y con base en la matriz de información se identifica que las variables estrés y relaciones familiares (dimensión extralaboral) muestran una correlación de 0.193; ésta es positiva y baja.

Tabla 42.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y las relaciones familiares.

Correlaciones		Relaciones familiares	Total estrés
Relaciones familiares	Correlación de Pearson	1	,193**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de	,193**	1

Pearson		
Sig. (bilateral)	,000	
N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Se muestra que las relaciones familiares que presentan los trabajadores no afectan su nivel estrés de manera significativa.

Según la Tabla 43 para las variables, estrés y la dimensión extralaboral comunicación y relaciones interpersonales existe una correlación positiva y muy baja de 0.195; es decir que las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos no representan un factor protector o factor de riesgo decisivo para el estrés.

Tabla 43.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y comunicación y relaciones interpersonales.

Correlaciones		Comunicación y relaciones interpersonales	Total estrés
Comunicación y relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,195**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,195**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

La correlación con respecto a la variable estrés y la dimensión extralaboral situación económica del grupo familiar es de 0.253, lo que muestra la Tabla 44 es que hay una correlación positiva pero baja, es decir que la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos se cumple no puede considerarse como un factor protector o factor de riesgo para desarrollar estrés.

Tabla 44.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y la situación económica del grupo familiar.

Correlaciones		Situación económica del grupo familiar	Total estrés
Situación económica del grupo familiar	Correlación de Pearson	1	,253**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,253**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

También se identifica en la Tabla 45 que en la dimensión extralaboral características de vivienda y su entorno (donde se consideran las condiciones de vivienda del trabajador), con respecto al estrés, arroja una correlación positiva muy baja de 0.187; esto asegura que esta dimensión no es significativa hacia el nivel de estrés que presentan los trabajadores.

Tabla 45.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y las características de vivienda y su entorno.

Correlaciones		Características de vivienda y su entorno	Total estrés
Características de vivienda y su entorno	Correlación de Pearson	1	,187**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,187**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

En la Tabla 46 la correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo es de 0.180 lo que muestra que hay una correlación positiva muy baja, es decir que el influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador no se pueden considerar como factores de riesgo o protección decisivos frente al estrés.

Tabla 46.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Correlaciones		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Total estrés
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Correlación de Pearson	1	,180**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,180**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	352	352

. Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Por lo tanto, las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador no alteran su nivel de estrés de manera significativa, así como también su rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Finalmente, en la Tabla 47 frente a las variables estrés y la dimensión extralaboral desplazamiento vivienda – trabajo se encuentra una correlación muy baja y positiva del 0.175, es decir que las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, no influyen de manera directa sobre el estrés.

Tabla 47.

Correlación de Pearson para las variables Estrés y desplazamiento vivienda – trabajo.

Correlaciones		Desplazamiento vivienda-trabajo	Total estrés
Desplazamiento vivienda – trabajo	Correlación de Pearson	1	,175**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	352	352
Total estrés	Correlación de Pearson	,175**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	352	352

Tomado de: El análisis de los datos desde el software SPSS.

Adicionalmente, existen tres dimensiones intralaborales que pertenecen de forma exclusiva a la forma A de la prueba, que son: Exigencias de responsabilidad del cargo, Consistencia del rol y Relación con los colaboradores; éstas arrojaron también niveles de correlación bajos y muy bajos (0.286, 0.267 y -0.114 respectivamente); sin embargo cabe señalar que la Relación con los colaboradores tuvo una tendencia negativa, a diferencia de las demás variables observadas; lo que quiere decir que a pesar que su correlación es muy baja con respecto al estrés, se identifica que mientras el estrés aumenta el riesgo por la relación con los colaboradores baja.

Se realizó la correlación siendo el estrés laboral la variable Y y las 29 variables que se analizaron, en la población objeto de estudio, se identificaron como la variable X, donde, según análisis de resultados se observan que en general podemos afirmar que los diferentes factores de riesgo, así como sus dominios y dimensiones no poseen una correlación significativa frente a la variable estrés. Dando alcance a la formulación del problema de investigación del presente proyecto se observa que no existe un nivel de

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial
correlación del estrés laboral con las variables intralaborales o inherentes al trabajo y
extralaborales o externas a la organización, por la exposición a los factores de riesgo
psicosocial de trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP,
que puntuaron medio, alto y muy alto en estrés, para las formas A y B, según los
resultados de la Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgo
Psicosocial.

Capítulo 5. Discusión y conclusiones

5.1 Discusión

Con el análisis de resultados de la aplicación del coeficiente de Pearson en el programa SPSS, se evidencia que no existe grado de correlación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial evaluados, tanto en el ambiente intralaboral como el extralaboral, en los trabajadores de la EAAB que puntuaron medio, alto y muy alto en estrés, según los resultados de la Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial.

Los resultados obtenidos en este estudio, en relación a los datos sociodemográficos, concuerdan con la investigación de Tabuenca, (2014), cuando expresa que el estrés laboral en la población y su relación con la edad, género y sector de producción, con un nivel de confianza del 95%, no presenta relación, entre el género y el nivel de estrés; es decir, que el estrés no es significativamente diferente entre hombres y mujeres.

La relación que existe entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales, que califica la batería de evaluación de los riesgos psicosociales identifica una correlación positiva baja y muy baja, con respecto al estrés de los trabajadores que obtuvieron puntajes medio, alto y muy alto; es decir, no es significativa la influencia de estas variables en el estrés, no hay una explicación para asociar el estrés de los trabajadores con los factores de riesgo intralaboral y extralaboral.

La variable liderazgo, realimentación del desempeño y las relaciones sociales en el trabajo, no representa una influencia significativa sobre la variable estrés, por presentar

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial una correlación positiva baja, lo cual no genera argumentos que permitan comprender que los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales influyen en el estrés laboral.

Al analizar los hallazgos, se observa que las demandas cuantitativas de carga mental (atención, memoria y análisis de información) presentan una correlación baja entre el estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial del ambiente intralaboral y extralaboral, que no afectan de manera considerable a la variable estrés.

Los riesgos extralaborales, representados en las relaciones familiares, situación económica y la influencia del entorno externo al trabajo, no tienen una afectación significativa en la condición de estrés que presentan los trabajadores de la población objeto, aun cuando el 56% de los evaluados presentan nivel de riesgo medio, alto y muy alto, lo que puede promover nuevas investigaciones que permitan indagar las causas del estrés laboral que reportan los trabajadores de esta Empresa, que presta servicios públicos domiciliarios..

Se percibió discrepancia entre los resultados del estudio de correlación y la encuesta inicial, con los resultados de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en sus dominios y dimensiones, para el ambiente intralaboral y extralaboral, dado que algunos resultados estuvieron enmarcados con un 56% de trabajadores en niveles de estrés medio, alto y muy alto; de los cuales el 76% registraba riesgo medio, alto y muy alto en el ambiente intralaboral y un 66% presenta riesgo medio, alto y muy alto en el ambiente extralaboral; lo que para este estudio, llevo a pensar en la existencia de una significativa correlación entre estas variables; pero, claramente, se demostró que no existe un grado de correlación lineal, que explique la presencia de estrés en los trabajadores.

De igual manera, se reconocen aspectos positivos como en los resultados que muestran, por ejemplo, que el 21% de la población evaluada con estrés no presentan riesgo en la variable intralaboral y un 19 % presentan riesgo bajo.

En cuanto a la correlación estudiada, en las formas A y B de lo evaluado con la batería, se comparó la variable estrés laboral obteniendo el resultado de correlación baja y muy baja positiva en un 97%, con cada una de las siguientes variables: el total del factor intralaboral y extralaboral, los dominios: recompensa, liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo y demandas del trabajo y las dimensiones: desempeño, control y autonomía, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimiento, participación y manejo del cambio, claridad del rol, demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, demandas ambientales, demandas de jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, reconocimiento y compensación, tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de vivienda y su entorno, desplazamiento, vivienda-trabajo.

Los resultados en algunos de los factores pueden verse alineados al grado de conformidad de los trabajadores con la empresa, al no sentirse estresados por el ambiente intralaboral que se vive dentro de la organización, lo cual, se evidencia en la baja y muy baja correlación con el factor estrés laboral.

Para futuros estudios, es necesario contar con análisis de correlación que incluyan a toda la población de trabajadores de la EAAB, tomando como variables los resultados de estrés que reporte nivel alto y muy alto, con el fin de determinar, con mayor eficacia, si

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial
existe alguna correlación del estrés y los factores intra y extralaborales.

5.2 Conclusiones

Dando alcance a la formulación del problema de investigación del presente proyecto, se confirma que el estrés laboral de los trabajadores con nivel medio, alto y muy alto, no está relacionado con la exposición a los factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo o externos a la organización, que evalúa la batería de riesgo psicosocial, es decir, no existe un nivel de correlación del estrés laboral con la exposición a los factores de riesgo intralaboral y extralaboral; evidenciados en los resultados de la Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial.

Se cumplió con el objetivo del proyecto de investigación de evaluar la correlación del estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial asociados al ambiente intralaboral y extralaboral; inicialmente, se conoció el grado de correlación entre el estrés y los factores de riesgo psicosocial que mide la batería de riesgo psicosocial, donde se evidencio que para un 97% de las correlaciones aplicadas en el programa estadístico SPSS, el resultado fue de bajo y muy bajo grado de asociación; de esta forma, se comprendió que no es significativa la relación del estrés laboral con las demás variables estudiadas y finalmente, se analizó que el estrés que califican los trabajadores de la Empresa que presta servicios públicos domiciliarios, no está relacionado con las condiciones que brinda la organización o fuera de ella; concluyendo así, que no existe una relación causal entre los factores de riesgo psicosocial para el 56% de los trabajadores de la EAAB-ESP que presentan estrés en nivel medio, alto y muy alto.

Para la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá es importante evidenciar

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial que el estrés laboral que calificaron el 56% de los trabajadores, de una población objeto identificada, no está relacionado con los factores de riesgo psicosocial, que se evalúan en el cuestionario o batería, para el ambiente intralaboral en aspectos como recompensa, liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo y demandas del trabajo y en sus dimensiones laborales como desempeño, control y autonomía, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimiento, participación y manejo del cambio, claridad del rol, demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, demandas ambientales, demandas de jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, reconocimiento y compensación; lo que permite concluir que los trabajadores no están estresados por causa o con ocasión de su ambiente de trabajo.

Igualmente, frente a los aspectos evaluados en el ambiente extralaboral, con el mismo instrumento de medición, como tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, características de vivienda y su entorno, desplazamiento, vivienda-trabajo y situación económica del grupo familiar, se puede confirmar que el estrés que experimentan los trabajadores está asociado a factores diferentes a los enunciados.

La presente investigación reflejó la necesidad de vigilar los factores de riesgo psicosocial, siendo el estrés laboral un factor que conlleva al desarrollo de patologías clasificadas como enfermedad laboral, ya sea síndrome de burnout (estrés crónico) y/o estrés agudo y cuyos agentes etiológicos de los factores de riesgo ocupacional asociados a trastornos mentales y del comportamiento hacen referencia a la gestión organizacional, a las características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, a las condiciones y contenido de la tarea; a las demandas emocionales, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interfase persona - tarea y jornada de trabajo, todos estos factores son evaluados con la batería de riesgo psicosocial, por lo que, es

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial interesante identificar si existe un grado de correlación de estos factores con el estrés laboral, que indique hacia donde encaminar las actividades de intervención de los programas de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial. Sin embargo, para este estudio, aunque no se encontró grado de correlación que amerite intervención en los factores de riesgo intralaboral, sí facilita a la organización la eficiente administración de la información, demostrando que los agentes etiológicos de los factores de riesgo ocupacional no representan riesgo para desencadenar estrés laboral en sus trabajadores.

Los estudios de correlación de variables son fuente de información para encontrar relaciones causales que expliquen fenómenos de interés; para este estudio se consideró relevante indagar la existencia del grado de correlación del estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial del ambiente intralaboral y extralaboral, a fin de recomendar a la Empresa oportunidades de acción que mitiguen el impacto en la fuente que desencadena el estrés laboral y así, promover la salud de los trabajadores; aunque los resultados no demostraron grados de correlación significativos se puede concluir que el estrés laboral de los trabajadores es causado por factores de riesgo ajenos a los factores evaluados con el instrumento utilizado, por lo que es necesario continuar con estudios que expliquen la causa del estrés laboral de esta población de trabajadores, los cuales pueden estar relacionados con las condiciones individuales del trabajador.

Los 352 trabajadores o población de estudio, quienes calificaron medio, alto y muy alto en estrés porque presentan síntomas de estrés moderado o por la cantidad de síntomas y frecuencia de presentación indican una respuesta de estrés alta o severa perjudicial para la salud, pero de acuerdo con los resultados del estudio de correlación no se identificó relación causal con los factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo o al ambiente extralaboral, es claro que ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud, en el marco del programa de

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial
vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial con que la organización cuenta y para los casos con síntomas más críticos y frecuentes se requiere de intervención inmediata.

Es claro, que la exposición a factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral pone en peligro la seguridad, salud y bienestar de un trabajador y los resultados obtenidos en esta investigación, muestran datos de interés para cada factor de riesgo analizado de forma individual, con potencial para desencadenar accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, ausentismo y problemas de salud, entre otros, por lo cual, se hace prioritario continuar con estudios que expliquen las razones que motivan la presencia de estrés laboral según la calificación que hace el trabajador.

Así mismo, es imperativo identificar las causas reales que pudieran tener alguna relación con los efectos reconocidos, ya que sigue siendo un indicador notable que evidencia la necesidad de continuar con estudios para conocer, comprender y analizar la relación causal que motiva el estrés laboral en los trabajadores, asociadas a otros factores relativos a condiciones del individuo, tal y como lo exponen Gutiérrez & Vilorio, entre las causas del estrés están las relacionadas con el organismo (individuo) para mantener su equilibrio interno, buscando así una adaptación a ciertos requerimientos o situaciones poco agradables por las que puede pasar o por la forma como el trabajador puede reaccionar a los requerimientos o situaciones presentadas en el trabajo, ya sea porque no se ajustan a sus conocimientos o estrategias o porque no tienen la oportunidad de mostrar sus capacidades, ya que no es tomada en cuenta su opinión, lo anterior para así enfocar las actividades de intervención efectivamente.

Este estudio detallado de la relación de factores de riesgo psicosocial evidencia el cumplimiento de las disposiciones de norma y de las responsabilidades del empleador de identificar y evaluar la exposición a factores de riesgo psicosocial en busca de prevenir

Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial y promover la salud de los trabajadores con estrategias de intervención, enfocadas en una realidad existente.

Se concluye a nivel general que, en la EAAB-ESP los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, evaluado con la batería de riesgo psicosocial, no son considerados como factor de riesgo para generar estrés laboral, por ende, para desencadenar accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, soportado en los resultados de la correlación de Pearson, metodología que permite la correcta interpretación de datos, que promueve la toma de decisiones para el direccionamiento de estrategias enfocadas en la gestión integral de los riesgo psicosociales.

Referencias Bibliográficas

Arias, Walter. (2012). Estudios realizados en una empresa de asistencia y mantenimiento minero. Recuperado de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2012.v38n4/525-535/es/>

Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo. (2016) Rio de Janeiro. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/csp/v32n9/1678-4464-csp-32-09-e00210715.pdf>

Decreto 1477 5 de agosto 2014. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Decreto 1072 26 de Mayo 2015. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Rev CES. Salud Pública. p. 80-84.

Durán, M. 2010. Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Costa Rica. 1(1). Pp.71-84. Revista nacional de administración.

EAAB-ESP (2016) Manual administrativo operativo del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial. Código MPEH0909M04

El Estrés Laboral como síntoma de una empresa. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>

El Estrés en el entorno laboral. Culcy. Enero-Abril (2018). Recuperado de <file:///C:/Users/YOGA/Downloads/Dialnet-EIEstresEnEIEntornoLaboral-7188504.pdf>

Espinosa, Cynthia. (2018). ¿Cómo reducir el estrés laboral?. Recuperado de <https://micajitadeemociones.wixsite.com/micajita/single-post/2018/02/15/%C2%BFC%C3%B3mo-reducir-el-estr%C3%A9s-laboral>

Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. (2016). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

Estrés Laboral. (OIT, 2016). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/generic_document/wcms_475146.pdf

Estrés Laboral. Función Pública. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938

Estrés laboral y riesgos psicosociales. Guía introductoria. Hospital Regional Universitario Málaga. Recuperado de http://www.hospitalregionaldemalaga.es/LinkClick.aspx?fileticket=1mRIJpk7_TY%3D&tabid=623

Fajardo, Montejo, Molano, Hernández y Quintero (2013). Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios. Vol. 15. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000100002

Gardey, Ana. (2018). Definición de correlación. Recuperado de

<https://definicion.de/correlacion/>

González, N. 2012. Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud: un acercamiento a narrativas cotidianas. México. UAM-Xochimilco. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952012000300009

GTC 45. Guía –Técnica Colombiana. (2012). Recuperado de http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf

Gutiérrez y Vilorio (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. Revista Científica Salud Uninorte, Vol 30.

Ivancevich J., Konopaske R. y Matteson. (2006). Comportamiento Organizacional. 7° ed. México: Mc. Graw Hill Interamericana

Leal, Maria (2011). “Estrés en el trabajo y exigencias laborales según el tipo de contrato”. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2011/ene111h.pdf>

Ley 57 de 1915. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12998>

Ley 9 de 24 de Enero 1979. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979.html

Ley 100 de 23 de diciembre 1993. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-100-de-1993.pdf>

Ley 1164 de 3 de octubre 2007. Recuperado de <https://www.cancer.gov.co/images/pdf/NORMATIVA/LEYES/Ley%201164.pdf>

Ley 1562 11 de julio 2012. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 1581 11 de Julio 2012. Recuperado de
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1581_2012.html

Ley 1616 21 de enero 2013. Recuperado de
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

Luna, Clara. (2014). Correlación y regresión lineal. Recuperado de <http://www.ics-aragon.com/cursos/salud-publica/2014/pdf/M2T04.pdf>

Management, 2019. Conoce tu nivel de estrés laboral. Recuperado de
<https://www.dineroenimagen.com/management/estas-en-una-empresa-toxica-conoce-tu-nivel-de-estres-laboral/113520>

MC Mutual. (2008). Como gestionar el estrés laboral. Recuperado de https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47599/manual_estres_es.pdf/6253130c-5548-10dc-70ea-0c4f61cad942

Ministerio de la protección social (2010). Batería de instrumento para le evaluación de riesgo psicosocial. Recuperado de <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Morales, Pedro. (2012). Correlación y regresión, simple y múltiple. Recuperado de
<http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Regresion.pdf>

Ocronos. (2020). El estrés laboral es problema de todos. - Revista científica. Recuperado de <https://revistamedica.com/estres-laboral-causas/>

- Correlación estrés laboral con los factores de riesgo psicosocial OIT (2003 - 2007). Plan Nacional de Salud Ocupacional. Ministerio de la Protección Social. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/PLAN%20NACIONAL%20DE%20SALUD%20OCUPACIONAL%202003-2007.pdf>
- OIT. (2016). Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo. . Recuperado de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166
- OMS (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Catalogación por la Biblioteca de la. Tomado de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- OMS (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. Recuperado de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Pearson, Karl. Coeficiente de correlación. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos85/coeficiente-correlacion-Karl-Pearson/coeficiente-correlacion-Karl-Pearson.shtml>
- Plata, C. J. C. (2009). Investigación cualitativa y cuantitativa: Una revisión del qué y el cómo para acumular conocimiento sobre lo social. (1-14). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioiberoamericanasp/reader.action?docID=3179837&ppg=1>
- Porras, Marta luz. (2015). Factores de riesgo psicosocial y su correlación con la salud mental. p.p 147. Recuperado de http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1957/2/Factores_de_riesgo_psicosocial_salud_mental.pdf

Quiroz, Eliana (2018). Estrés laboral en los trabajadores de una empresa de manufactura. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/329543222_Estres_laboral_y_engagement_en_los_trabajadores_de_una_empresa_de_manufactura

Resolución 2646 17 de julio. 2008 Recuperado de

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Resolución 2404 22 de julio. 2019 Recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019--+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Riesgo Psicosocial. (2013). Recuperado de

<https://leptiota222.blogspot.com/2013/02/articulo-riego-psicosocial.html>

Rodríguez, Antonio. (2008). *Estrés laboral en la empresa y su prevención*. Recuperado de

<https://www.gestiopolis.com/estres-laboral-en-la-empresa-y-su-prevencion/>

Suarez, Janeth. (2015). Relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral

con el apareamiento de estrés. Ambato, p. 165. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/13882/1/61990_1.pdf

Tabuenca, Teresa GrGGGGGGGacia. (2014). Análisis del estrés laboral en la población

y su relación con la edad, género y sector de producción. Tomado de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2014/analisis-estres-laboral-en-poblacion-su-relacion-con-edad-genero-sector-produccion>

Taxonomía de Bloom (2006). Niveles cognoscitivos. Recuperado de

https://www.itson.mx/servicios/innovacion/documents/taxonomia_verbos_2.pdf

Villalobos, Gloria. (1997). Psicología, estrés, calidad de vida, vigilancia epidemiológica.

América Latina. Recuperado de:

<http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/pagina%20197.pdf>.

Villalobos, Gloria (2010). Factores de Riesgo Psicosocial. Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/353867874/Gloria-Villalobos-2010-Factores-de-Riesgo-Psicosocial-Pontificia-Universidad-Javeriana>

Vinuesa, Pablo. (2016). Correlación: teoría. y práctica. Recuperado de https://www.ccg.unam.mx/~vinuesa/R4biosciences/docs/Tema8_correlacion.html#varianza-s2

Anexos

Anexo 1. Formato de Convocatoria para la aplicación de la batería.

Se remite oportunamente memorando interno al trabajador para citación.

MEMORANDO INTERNO

14420-2019-5221

Bogotá, 25 de octubre de 2019

PARA: RICARDO GONZALEZ ALDANA
Ayudante División Operación Comercial Z1

DE: BERNARDO ENRIQUE HERNÁNDEZ CASTILLO
Jefe División Salud Ocupacional

ASUNTO: PVE RPS – Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

Respetado Servidor:

Como parte del programa de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, que desarrolla la Dirección Salud y la División de Salud Ocupacional, se está realizando el Programa de Vigilancia Epidemiológica en factores de riesgo psicosocial, que incluye la valoración del Riesgo Psicosocial.

En este sentido, le informo que usted ha sido programado para asistir a la aplicación de Batería de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial en la Empresa (Resolución 2646 de 2008) que se realizará el 28 de octubre a partir de las 8:00 am hasta las 9:00 am, en la central de operaciones, sede División Salud Ocupacional - Casa Ineco Carrera 36 A N°22-20, con el Profesional Manuel Ignacio Caro G.

Recuerde que es responsabilidad del servidor público procurar el cuidado integral de su salud y participar en las actividades de capacitación relacionadas con su seguridad y salud (Artículo 2.24.6.10 decreto 1072 de 2015).


Bernardo Enrique Hernández Castillo
Jefe División Salud Ocupacional

Anexo 2. Formato para el control de asistencia.

El trabajador firma el formato establecido de asistencia al evento.



LISTA DE ASISTENCIA

Nombre de evento o actividad: Aplicación virtual batería de riesgo psicosocial

Fecha: 12 de febrero de 2020 Hora inicio: 8:00 am

Nombre del instructor: Manuel Ignacio Caro Gutiérrez, Psicólogo Esp. Salud Ocupacional Lugar: Sala de computo COA

No	NOMBRE	REGISTRO / CÉDULA	ÁREA / ENTIDAD	E-MAIL	TELÉFONO	FIRMA
1	Rodrigo Rodríguez C	3356 79604945	Alcant. Z3	rrodriguez549@misara.com.co		Rodrigo Rodríguez C
2	Carlos Puyido	38086	Alcantarillado Z-3	corandros21@gmail.com	305707670	Carlos Puyido
3	Fernán Ojeda	1360	D.S.E	hgomez@	4470	Fernán Ojeda
4	Carlo Duque	35658	División Técnica	cmorales@	7576	Carlo Duque
5	M ^a Fernanda Roldán	35041	Alcantarillado Z3	mroldan@acueducto	5321	M ^a Fernanda Roldán
6	John Freddy D.	38001388	Urbanizadores y g.	Jduarte@acueducto	5270	John Freddy D.
7	Emilio E. Pardo	2305785	Alcantarillado Z3	emilio.pardo@acueducto.com.co	9920	Emilio E. Pardo

Anexo 3. Formato de consentimiento informado.

El trabajador lee el “CONSENTIMIENTO INFORMADO” para contestar la evaluación de factores de riesgo psicosocial y toma la decisión de aceptar o no su aplicación y/o tabulación de datos personales y firma en constancia.



**CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Resolución 2646 del 2008, Ministerio de la Protección Social**

El programa para la prevención de Riesgo Psicosocial de la EAAB-ESP está diseñado para llevar a cabo la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, que puedan generar enfermedades causadas por el estrés ocupacional, de acuerdo con las normativas existentes.

La fase diagnóstica para la identificación y evaluación de riesgos del programa comprende la aplicación de cuestionarios validados por el Ministerio de la Protección Social. Los cuales son:

1. Ficha de datos generales
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral.
3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.
4. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Los resultados y/o reportes arrojados en el diagnóstico son de manejo exclusivo y confidencial, por el experto encargado del tema como establece la resolución 2646 del 2008 M. P. S., toda información suministrada en confidencial de acuerdo a los establecido en la legislación vigente en el marco de la salud y seguridad en el trabajo, (Ley 1090 del 2006) y del ejercicio de la psicología (De ontología y bioética, 2009). Conforme a la misma normatividad el experto, solo revelará la información con autorización escrita del colaborador.

Por lo tanto yo: _____
C.C.: _____ de la ciudad de: _____
Con fecha de aplicación: _____

Sí acepto: _____ No acepto: _____
(Marca con una X en la opción elegida).

Certifico que he sido informado y he comprendido el propósito de la aplicación de los cuestionarios, así como el uso de la información proporcionada por mí, de forma confidencial, aceptando la evaluación que se realiza para el Programa de Gestión de Riesgo Psicosocial de la EAAB-ESP.

Entiendo que la realización de ésta actividad es voluntaria.

FIRMA DEL TRABAJADOR: _____



Anexo 4. Evidencia de la aplicación de la batería.

El trabajador da respuesta al cuestionario con el asesoramiento del Psicólogo con Licencia en Salud Ocupacional.

