

RELACIÓN ENTRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y NIVELES DE ESTRÉS, EN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS CÁRNICAS DE JAMONERÍAS Y SALSAMENTARIÁS EN LA LOCALIDAD DE KENNEDY EN BOGOTÁ

HEIDY KATHERINE BABATIVA BELTRÁN

LINA MARÍA GUERRA TORRES

SONIA VIVIANA OSORIO MELENDEZ

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y MEDICINA
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
BOGOTÁ D.C**

2019

RELACIÓN ENTRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y NIVELES DE ESTRÉS, EN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS CÁRNICAS DE JAMONERÍAS Y SALSAMENTARIAS EN LA LOCALIDAD DE KENNEDY EN BOGOTÁ

HEIDY KATHERINE BABATIVA BELTRÁN

LINA MARÍA GUERRA TORRES

SONIA VIVIANA OSORIO MELENDEZ

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional

Directora

ANGÉLICA MARÍA VARGAS MONROY

Psicóloga, Especialista en Higiene y Salud Ocupacional, Magíster en Salud Pública

Asesora metodológica

MARTHA LUCÍA JIMÉNEZ VILLAMARÍN

Psicóloga, Especialista en Análisis de Datos

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

FACULTAD DE ENFERMERÍA – FACULTAD DE MEDICINA

ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ D.C

Nota de Advertencia

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Solo velará por qué no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque las tesis no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

Artículo 23 de la Resolución N° 13 de Julio de 1946.

Agradecimientos

Para el cumplimiento de cualquier meta en la vida, es necesario el soporte de nuestras familias, su amor, comprensión y solidaridad son fundamentales, agradecemos a cada uno de ellos por ser nuestro apoyo. En el camino aparecen personas que con su conocimiento aportan un gran sentido a la vida, a nuestra directora de trabajo de grado admiración y gratitud por brindarnos sus conocimientos, dedicación y tiempo, a las diferentes empresas que participaron en el estudio, a los trabajadores que tomaron un poco de su tiempo para contestar los cuestionarios de riesgo psicosocial y en general a todos los que aportaron para que este trabajo de grado fuera una realidad.

Finalmente, a la Pontificia Universidad Javeriana por haber permitido forjar nuestros conocimientos y hacer un aporte desde nuestro deber como futuras Especialistas en Salud Ocupacional.

¡Gracias!

Resumen

El entorno laboral está produciendo cambios profundos y más acelerados como mayor competitividad entre las empresas lo que puede llegar a representar un mayor riesgo psicosocial intralaboral, los cuales son aquellas características del trabajo y su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Dichos riesgos pueden generar estrés laboral, el cual puede convertirse en el precursor de múltiples enfermedades físicas y mentales; en el ámbito de industrias cárnicas de jamonería y salsamentarías, no hay información específica de la relación entre riesgo psicosocial intralaboral y el estrés en los trabajadores de esta actividad económica en el país.

El objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y los niveles de estrés en los trabajadores de las industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías ubicadas en la localidad de Kennedy en Bogotá.

Metodología. Estudio descriptivo correlacionar, de corte transversal y no experimental, realizado en cinco empresas diferentes y privadas, donde participaron 90 trabajadores, cuya muestra fue intencionada, no probabilística y censal. Las variables de estudio fueron factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés. Se aplicaron algunos instrumentos de la Batería para la Evaluación de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010), utilizando el cuestionario de factores intralaborales (forma A y B), el cuestionario de estrés y la ficha de datos generales.

Resultados. En cuanto a las características sociodemográficas, la mayoría de los encuestados fueron hombres (67,8%), la media de edad fue de 37 años, el 42,2% reportan ser solteros y el nivel educativo de bachillerato (completo e incompleto) es el más frecuentemente

reportado entre los trabajadores (50%). Se identificaron niveles altos y muy altos de riesgo psicosocial intralaboral para el 35,6% de los trabajadores encuestados. Los dominios *Liderazgo* y *Relaciones Sociales en el Trabajo* fueron los de mayor percepción del riesgo, ya que para el 46,7% de los participantes representaron niveles altos y muy altos de riesgo. Respecto a dimensiones intralaborales, las de mayor riesgo fueron las *Exigencias de Responsabilidad del Cargo*, *Relación con los Colaboradores* y *Claridad de Rol*. Con respecto a los niveles de estrés, se encontró que el 44,4% de los trabajadores reportaron síntomas indicativos de estrés alto; aunque un 40% de los trabajadores reportaron síntomas de estrés bajo. Se encontró una relación estadísticamente significativa con una fuerza de asociación media – alta entre estrés y los factores de riesgo psicosocial intralaboral, siendo que las dimensiones de *Reconocimiento* y *Compensación*, *Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza*, *Características del Liderazgo* y *Relaciones Sociales en el Trabajo*, fueron dimensiones que también tuvieron una correlación estadísticamente significativa, con una fuerza de asociación media – alta con estrés..

Conclusiones. Se debe realizar plan de intervención del dominio de *Liderazgo* y *Relaciones Sociales en el Trabajo*, orientado hacia el desarrollo de las competencias de liderazgo y hacia el fortalecimiento de las relaciones sociales entre compañeros; y promoción de las dimensiones del dominio de *Recompensas*, siendo que estas, se pueden constituir en potenciales factores psicosocial protectores. Se recomienda complementar el presente estudio, con el uso de otros instrumentos de evaluación, con lo que se podría profundizar en los hallazgos encontrados.

Palabras claves: estrés, factores de riesgo psicosocial, industria cárnica, Bogotá.

Abstract

The work environment is producing profound and accelerated changes as greater competitiveness among companies which may represent a greater intra-labor psychosocial risk, whatever the characteristics of the work and its organization that influence the health and well-being of the individual. These risks can generate job stress, which can become the precursor of multiple physical and mental illnesses; In the field of meat and ham industries, there is no specific information on the relationship between intra-occupational psychosocial risk and the stress on workers in this economic activity in the country.

The objective of this research was to establish the relationship between intra-occupational psychosocial risk and stress in workers in the meat and ham industries in the Kennedy town of Bogotá. Methodology: Descriptive correlation study, cross-sectional and non-experimental, conducted in five different and private companies, where 90 workers participated, whose sample was intentional, non-probabilistic and census. The battery was applied for the evaluation of psychosocial risk factors, using the intra-labor questionnaire (form A and B), the stress questionnaire and the sociodemographic and occupational data sheet of the Battery, the variables were intra-labor psychosocial risk factors and stress.

Results: at the sociodemographic level, the majority of respondents were men with 67.8%, the average age was 37 years, 42.2% report being single and the level of education where complete and incomplete baccalaureate is grouped with the 50% is the one that workers reported the most. The presence of intra-labor psychosocial risk factors was identified in 35.6% of the workers surveyed. The domains: leadership and social relations at work were those with the highest perception of risk by 46.7% and, in terms of dimensions, the ones with the highest risk were demands for job title, relationship with employees and role clarity. Regarding stress, it was

found that 44.4% reported high risk levels, but 40% of the population reported low irrigation, which this response is polarized between these two levels. Conclusions: There is a statistically significant relationship with a medium-high association force between stress and intra-occupational psychosocial risk factors. The domain of rewards is the most favorable for workers, since two of the dimensions that comprise it represent a low risk for more than 50% of workers, an intervention plan of the leadership domain and social relations at work should be carried out, oriented towards the strengthening of leadership competencies and towards the development of social relationships between colleagues and it is recommended to complement the present study, with the use of other evaluation instruments, which could deepen the findings found.

Keywords: stress, psychosocial risk factors, meat industry, Bogotá.

Tabla de contenido

Introducción	15
Planteamiento del problema	18
Justificación	26
Marco de referencia	32
Propósito y objetivos	47
Método	49
Tipo de investigación	49
Participantes	49
Aspectos éticos	50
Variables	53
Instrumentos	56
Procedimiento	60
Resultados	63
Conclusiones y recomendaciones	89
Referencias	96
Apéndices	102

Lista de figuras

Figura 1. Distribución de los trabajadores según nivel de riesgo por dominios de factores intralaborales	71
--	-----------

Lista de tablas

Tabla 1. Definición de variables de estudio.	54
Tabla 2. Dominios y dimensiones intralaborales del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo intralaboral (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).	55
Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).	56
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión. (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).	59
Tabla 5. Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según sexo.	63
Tabla 6. Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según edad.	64
Tabla 7. Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según estado civil.	64
Tabla 8. Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según nivel educativo.	65
Tabla 9. Distribución de los participantes en el estudio según tipo de vivienda.	66
Tabla 10. Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según antigüedad en la empresa.	66
Tabla 11. Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según antigüedad en el cargo.	67
Tabla 12. Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según tipo de cargo.	67
Tabla 13. Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según su tipo de contrato.	68

Relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés, en trabajadores de industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías en la localidad de Kennedy en Bogotá	12
Tabla 14. Distribución de los participantes en el estudio según horas diarias de trabajo.	69
Tabla 15. Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según el área donde laboran.	69
Tabla 16. Distribución de los trabajadores según nivel de riesgo psicosocial intralaboral general.	70
Tabla 17. Distribución de los trabajadores según nivel de riesgo en las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.	73
Tabla 18. Distribución de los trabajadores según nivel de riesgo en las dimensiones del dominio de control.	74
Tabla 19. Distribución de los trabajadores según nivel de riesgo en las dimensiones del dominio demandas del trabajo.	75
Tabla 20. Distribución de los trabajadores según nivel de riesgo en las dimensiones del dominio de recompensas.	76
Tabla 21. Interpretación del nivel de fuerza de asociación de los coeficientes de correlación.	77
Tabla 22. Coeficientes de correlación entre los dominios psicosociales intralaborales.	77
Tabla 23. Coeficientes de correlación entre las dimensiones del dominio de características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.	78
Tabla 24. Coeficientes de correlación entre las dimensiones del dominio control sobre el trabajo.	79
Tabla 25. Coeficientes de correlación entre las dimensiones del dominio demandas del trabajo.	81

Relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés, en trabajadores de industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías en la localidad de Kennedy en Bogotá	13
Tabla 26. Coeficientes de correlación entre las dimensiones del dominio recompensas.	82
Tabla 27. Coeficientes de correlación estadísticamente significativas con fuerza de asociación media alta o alta entre las dimensiones de los cuatro dominios psicosociales intralaborales.	83
Tabla 28. Distribución de los trabajadores participantes según nivel de estrés.	85
Tabla 29. Coeficientes de correlación entre el puntaje total de estrés y dominios psicosociales intralaborales.	87
Tabla 30. Coeficientes de correlación entre el puntaje total de estrés y dimensiones psicosociales intralaborales.	88

Relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés, en trabajadores de industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías en la localidad de Kennedy en Bogotá

14

Lista de apéndices

Apéndice A. Consentimiento Informado

102

Introducción

Los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos del medio físico, de la organización del trabajo y métodos de trabajo, así como la calidad de las relaciones en la empresa. Este tipo de factores pueden constituirse en una fuente de bienestar, satisfacción y salud para los trabajadores, en cuyo caso se configuran como factores protectores; sin embargo, también pueden constituirse en condiciones que generan malestar, desmotivación, tensión psicológica y eventualmente llegar a afectar la salud mental y física de los trabajadores; es por esto que la identificación de los factores psicosociales y su posible relación con efectos negativos, como el estrés, se hace relevante en todos los sectores y actividades económicas.

El presente estudio se ha planteó el objetivo de establecer la relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y estrés en los trabajadores de las industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías ubicadas en la localidad de Kennedy en Bogotá; con el propósito de aportar conocimiento al campo de los factores psicosociales en el contexto laboral y su relación con el estrés, a través de la caracterización de las condiciones psicosociales propias de una actividad económica específica (industria cárnica) en una localidad de Bogotá; además de, aportar datos que permitan identificar los factores de riesgo psicosocial que puedan tener una asociación estadística con el estrés para el mismo grupo poblacional, lo que proporciona evidencia que permita orientar el trabajo del especialista en seguridad y salud en el trabajo en la gestión de factores psicosociales en esta actividad económica, e incluso inspirar futuros estudios que busquen generar estrategias de intervención a partir de los resultados que se generen.

Es así como, se desarrolló un estudio cuantitativo, descriptivo – correlacional, de corte transversal, no experimental, ex - post facto, con la participación de 90 trabajadores de cinco

empresas diferentes de la industria cárnica ubicadas en la localidad de Kennedy en Bogotá. Se trata de un estudio de riesgo mínimo, de participación voluntaria, en el que se les solicitó a los trabajadores contestar tres herramientas de la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010): a) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), b) Cuestionario para la evaluación del estrés, y c) Ficha de datos generales.

Entre los resultados del estudio se encontró que en las empresas participantes la mayoría de trabajadores son hombres (67,8%), con edades entre los 30 y 53 años (52,2%), con una media de 37 años, con un nivel educativo de bachillerato completo (31,1%), en su mayoría solteros (42,2%), que viven estratos socioeconómicos 2 o 3, en arriendo (45,6%). La mayoría son trabajadores con cargos de tipo operativo (78,2%), que laboran en el área de producción (31,4%), y llevan en el cargo y en la empresa entre un año a diez (56,7% y 54,4%, respectivamente), con contrato a término indefinido (58,9%), que trabajan entre 8 y 10 horas al día (72,3%).

En general, la mayoría de los trabajadores (44,4%) obtuvieron puntuaciones indicativas de riesgo psicosocial intralaboral bajo, destacándose el dominio de recompensas y las dos dimensiones que lo constituyen como condiciones psicosociales que representan riesgo bajo, despreciable o no representan riesgo para más de la mitad de los trabajadores. No obstante, también se encontraron dos dimensiones psicosociales para las que más del 50% de los trabajadores obtuvo puntuaciones indicativas de riesgo alto (exigencias de responsabilidad del cargo y relación con los colaboradores).

En general, el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se constituye en el de mayor riesgo psicosocial, siendo que las cuatro dimensiones que lo constituyen obtuvieron puntuaciones de riesgo alto y muy alto para más del 40% de los trabajadores (entre el 44% y el

49%). En cuanto a los niveles de estrés, se encontró que el 40% de los trabajadores obtuvo puntuaciones indicativas de niveles de estrés bajo y el 44,4% obtuvo puntuaciones que representan un nivel alto de estrés. Finalmente, se encontraron resultados que indican que existe una relación estadísticamente significativa con una fuerza de asociación media – alta entre las dos variables principales de esta investigación, el estrés y los factores de riesgo psicosocial intralaboral (coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,578, con un nivel de significancia de 0,000).

Palabras o términos clave: factores de riesgo psicosocial, estrés, industria cárnica.

Planteamiento del problema

Los factores psicosociales intralaborales son condiciones organizacionales y psicológicas del trabajo que como tal pueden tener un impacto positivo o negativo en los trabajadores y en las organizaciones. Cuando dichas condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales, laborales, los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y aumentan la motivación en los que los trabajadores, quienes pueden llegar a alcanzar mayor experiencia y competencia profesional (Confederación de Empresas de Málaga, 2013).

De otro lado, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en el contexto laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los colaboradores, con el contenido del trabajo, con la realización de las tareas y cuyas características pueden afectar negativamente, a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del colaborador como al desempeño de su labor (Confederación de Empresas de Málaga, 2013).

En sí los factores de riesgo psicosocial laboral comprenden un extenso espectro de condiciones. Esto no significa que todos ellos estén siempre presentes en todos los puestos de trabajo, generalmente, en condiciones normales, se presenta una mezcla de factores intralaborales, unos que se constituyen en fuente de riesgo y otros en fuente de protección; siendo importante buscar que un entorno de trabajo sea saludable y seguro para un adecuado rendimiento laboral, de la salud de sus trabajadores y de la motivación e implicación organizacional, por lo que es recomendable identificar los factores de riesgo para intervenirlos y

controlarlos, y determinar cuáles son los factores protectores con el fin de promoverlos (Confederación de Empresas de Málaga, 2013).

Además, los factores de riesgos psicosociales están directamente relacionados con la alteración o favorecimiento del crecimiento del individuo, tanto dentro como fuera de la organización; por lo cual es importante tener en cuenta que cuando se fomenta el desarrollo del individuo mejora la calidad de vida laboral y social de la persona, mientras los factores de riesgo o desfavorables perjudican la salud y el bienestar. Los riesgos psicosociales que origina la actividad laboral pueden ocasionarse por el deterioro o disfunción de los siguientes procesos (Gil-Monte, 2012):

a) Las características de la tarea: identificadas en la cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, monotonía o repetitividad, ritmo de trabajo, falta de autonomía.

b) Las características de la organización: en las que cuentan variables estructurales, definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo.

c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas.

d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo.

El medio ambiente de trabajo, las tareas y los factores de la organización son representativos de las condiciones de trabajo. Las reacciones de los trabajadores ante dichas condiciones, dependen de sus habilidades, necesidades, expectativas, cultura y de los factores de la vida privada (Villalobos, 2004).

Desde diferentes enfoques sociales de salud ocupacional y de psicología de la salud ocupacional se considera que existe una estrecha relación entre las condiciones de trabajo y las condiciones de estrés y salud de los trabajadores. Hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y para el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan (Stavroula y Griffiths, 2010).

El estrés laboral se define como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que pone a prueba su capacidad para afrontar la situación. En sí es un desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro (Stavroula y Griffiths, 2010).

Una mala organización del trabajo, el exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controlarlas pueden tener su origen en una definición inadecuada del trabajo, una mal gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias. La mayor parte de las causas del estrés laboral están relacionadas con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades. Tales factores pueden ser perjudiciales generando diferentes efectos nocivos para el trabajador y la organización (Stavroula y Griffiths, 2010).

En las últimas décadas los riesgos psicosociales, el estrés y sus consecuencias, han tomado gran importancia por las enfermedades y los días de ausencia que generan (Vieco y Abello, 2014). Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores; y que los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto

laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (Gil-Monte, 2009).

La interacción negativa entre las situaciones de trabajo y los factores individuales del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas del comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas. Pueden también preverse efectos nocivos en la satisfacción y el rendimiento en el trabajo. Una correspondencia óptima, por una parte, entre las capacidades del individuo y, por otra parte, las exigencias del trabajo son factores que podrían crear una situación psicosocial en el trabajo que tendría una influencia positiva sobre la salud del individuo (Neffa, 2015).

En Colombia, en el año 2008, se expidió 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, una de las primeras normas en el mundo que de manera exhaustiva reconoce la importancia de evaluar e intervenir desde el punto de vista psicosocial los factores que causan estrés en contextos laborales; esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país (Lozada, García, Posso y Montoya, 2017).

Por tal motivo se integra el proceso de evaluación con la utilización de un instrumento válido y confiable, en este caso algunos de los cuestionarios de la *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* avalada por el Ministerio de la Protección Social y diseñada y validada la Pontificia Universidad Javeriana (Ministerio de la Protección Social, 2010).

A raíz de la expedición de la Resolución 2646 de 2008, en la actualidad se exhorta a las empresas en Colombia a adoptar una postura activa para la gestión de los factores psicosociales y la promoción de la salud mental de sus colaboradores con el fin de generar un equilibrio entre la vida personal, laboral y social, procurando minimizar la deserción laboral, dificultades familiares, suicidios, bajando los índices de rotación, y preservando la salud de los trabajadores del sector intervenido (Lozada et al., 2017).

La responsabilidad de las empresas con la sociedad se entendía tradicionalmente en un sentido filantrópico, hoy en día se refiere más a una forma de hacer negocios que toma en cuenta los aspectos sociales, ambientales y económicos de la acción empresarial, integrando en ella el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el ambiente, algunas empresas han ido un poco más allá del cumplimiento de la ley, considerando temas como el manejo del riesgo, la creación de valor para la retención del personal y el mejoramiento de la calidad de vida, esta intervención pretende generar un equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar social (Lozada et al., 2017).

En este estudio se busca establecer cuál es la relación de los factores de riesgo psicosocial de carácter intralaboral con el estrés de las personas que trabajan en el sector económico de la industria de alimentos, específicamente la industria cárnica de jamonerías y salsamentarías de la localidad de Kennedy en la ciudad de Bogotá.

Según lo encontrado en un reconocimiento inicial que las autoras de este trabajo realizaron a la actividad económica, se pudo identificar que las industrias cárnicas de la localidad de Kennedy en Bogotá, en especial las jamonerías y salsamentarías, son empresas que se pueden encontrar en pequeñas o en mediana dimensión (pequeñas y medias empresas), normalmente de

origen familiar, este tipo de industria presenta un nivel significativo de siniestralidad, bien sea por las heridas de herramientas, atrapamiento por equipos, lumbalgias entre otros.

También se pudo identificar que los problemas organizacionales de este tipo de empresas van más allá de la siniestralidad laboral, pues se pueden encontrar realidades que afectan negativamente la salud de los trabajadores en el sector de jamonerías y salsamentarías, originadas en las condiciones psicosociales, íntimamente ligadas a la organización y al tipo de relaciones que se establecen, tanto entre compañeros como de superiores.

Los riesgos originados por las condiciones laborales pueden relacionarse con el estrés causados, entre otras razones, por un elevado ritmo que requiere el trabajo en cadena, unido al alto grado de incertidumbre, presión por parte de la propia organización en conseguir sus objetivos de preparar adecuadamente los productos, así como de un permanente estado de falta de control de la situación (Legarda, Muñoz, y Parra, 2017).

El legislativo colombiano promueve la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, que tiene por objeto: “dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional” como se citó en Peláez y Cuellar, (2014). Por tal motivo existen parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo de los factores de riesgos psicosociales, que identifican los factores extra laborales e intralaborales que deben medirse y controlarse a partir de los factores de protección en las organizaciones (Lozada et al, 2017).

La realidad del país da cuenta de las pocas medidas que en las organizaciones se han tomado para prevenir esos riesgos que, en muchos casos llevan a los trabajadores a unos cuadros de estrés, ansiedad, tensión o depresión, entre otros (Vieco y Abello, 2014). Además, un

ambiente de trabajo saludable y seguro es la mejor garantía del rendimiento laboral, de la salud de sus empleados y de la motivación e implicación organizacional. La pérdida de calidad del trabajo entraña costes a veces difíciles de observar a corto plazo, pero siempre presentes a mediano y largo plazo (Lozada et al, 2017).

Por otro lado, cabe resaltar que, las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales no afectan sólo a la salud física y mental de los trabajadores, sino al mismo funcionamiento de la empresa. Los riesgos psicosociales son riesgos para las empresas que repercuten sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Los riesgos psicosociales, no son ajenos a la línea de negocio de la organización, sino que la afecta internamente, disminuyendo sus posibilidades. La salud en el trabajo es parte de la salud global de la empresa, incluida la económica (Jiménez y León, 2013).

Diversos estudios reflejan una importante relación entre los factores psicosocial en el trabajo y diferentes tipos de trastornos, como los músculo-esqueléticos, el estrés laboral, el ausentismo laboral, el incremento en la frecuencia y severidad de accidentes del trabajo (Vieco y Abello, 2014). La identificación y análisis de la presencia de posibles factores psicosociales que se asocien al estrés, ayudará a futuras investigaciones a intervenir, generando tal vez un programa integral y sistemático de riesgos psicosociales, que propendan por mejores condiciones de salud y trabajo, fomentando la calidad de vida laboral de los trabajadores tanto individual y colectiva de los trabajadores.

Por tal motivo es importante contar con un estudio metodológicamente estructurado, mediante el cual se pueda identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales en los trabajadores de industrias cárnicas, específicamente las jamonerías y salsamentarías, para luego

de ello poder tomar los correctivos necesarios mediante los cuales se pueda prevenir dichos factores, en investigaciones futuras.

Los factores anteriormente señalados hacen parte de la problemática que gira en torno al estrés laboral, y el riesgo psicosocial, por lo que se pretende dar respuesta a la pregunta: ¿cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el estrés en los trabajadores de las industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías ubicadas en la localidad de Kennedy en Bogotá?

Justificación

En esta investigación se abordará la identificación de los factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora del sector cárnico de la localidad de Kennedy, en la ciudad de Bogotá, y su asociación con el estrés, en tanto que es un tema que actualmente se viene reconociendo, cada vez de forma más amplia, en las organizaciones de todos los sectores económicos con el fin de contemplar todos los elementos y relaciones que pueden influir en la experiencia del trabajo.

En la actualidad, el entorno laboral está produciendo cambios profundos y más acelerados como mayor competitividad entre las empresas, nuevos avances y desarrollos tecnológicos, aumento de las exigencias de conocimiento del puesto de trabajo, entre otros. Estas transformaciones experimentadas en el trabajo, en ocasiones representan mejoras y avances, pero no siempre es así, en otras ocasiones puede causar una serie de condiciones que conducen a riesgos que afectan tanto a la salud mental como al bienestar de la persona (Jiménez, y León, 2013).

Los cambios en las organizaciones y la exposición a los riesgos psicosociales se han hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario, su identificación, evaluación y control con el fin de evitar los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo, los cuales están mediados por la respuesta de estrés (Vieco y Abello, 2014).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el año 2016 planteó como tema central el “Estrés laboral: un reto colectivo para todos”, generando un informe en que se destaca la importancia creciente que ha tomado el tema del estrés en el trabajo a nivel mundial, sin embargo, también evidencia que no hay datos globales, actualizados y suficientes disponibles sobre la prevalencia y el impacto del estrés en el trabajo, aunque si es posible identificar algunos datos regionales. Es así

como, Becerra (2016) señala que algunos estudios realizados en América y otras regiones indican que el estrés es un problema significativo, mencionando que de acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en 2012 en América Central, se encontró que más del 10% de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente con bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo.

En el reporte de Estrés y Salud Mental del Reino Unido, realizado entre el 2014 – 2015, se identificaron durante estos años cerca de 440.000 casos de estrés, depresión o ansiedad relacionados con el trabajo, siendo que estos casos produjeron aproximadamente 10 millones de días perdidos de trabajo debido a ausentismo y se concluye que el 35% del total de casos de enfermedades y trastornos de salud por causas laborales en este país durante estos años correspondió a casos de estrés, depresión o ansiedad asociada al trabajo.

En Colombia no se encuentran muchos datos actualizados respecto a la incidencia o prevalencia del estrés en población laboralmente activa. Los únicos datos nacionales que se encuentran publicados corresponden a la primera encuesta nacional de salud y trabajo realizada en Colombia durante el 2007, a través de la que se identificó que el 26% de los trabajadores encuestados manifestaron un nivel de estrés alto (Ministerio de la Protección Social de Colombia, 2007).

Si bien, los datos anteriores no corresponden a cifras mundiales, sí reflejan una tendencia de cómo se reporta el estrés asociado con el trabajo en algunas regiones. Como lo mencionan Vieco y Abello (2014), el tema del estrés de los trabajadores ha venido cobrando relevancia como una problemática mundial, la cual está asociada a condiciones laborales adversas o factores de riesgo psicosocial, lo que se ha evidenciado en diversos estudios como un fenómeno que puede

conducir a un deterioro en la salud y el bienestar de los trabajadores, haciendo que el estudio del estrés en población trabajadora y su relación con los factores o condiciones asociadas sea motivo de análisis por parte de investigadores del campo de la psicología de la salud ocupacional y de la medicina del trabajo en todo el mundo.

De acuerdo con la revisión de literatura realizada por Vieco y Abello (2014), la tensión psicológica o el estrés puede convertirse en el precursor de múltiples enfermedades cardiovasculares, mentales y gastrointestinales, lo que se soporta en hallazgos de estudios epidemiológicos internacionales de gran reputación científica a través de los que se ha identificado una asociación entre factores de riesgo psicosocial, estrés y enfermedades, tal es el caso de estudios transnacionales como Whitehall I, II, Gazel Study, Somestress, Jace Study, e Interheart Study, entre otros.

Específicamente, en lo que respecta a antecedentes de estudios de factores psicosociales y estrés en trabajadores de la industria de alimentos, se encontró uno realizado en la ciudad de Cali con trabajadores de panadería y pastelería, cuyos resultados evidenciaron “manifestaciones físicas y psicológicas asociadas al estrés en los trabajadores y se presumieron exposiciones a factores de riesgo psicosocial, específicamente, en las dimensiones de condiciones de trabajo, disponibilidad de recursos, gestión de los líderes, alta carga laboral, ausencia de programas de capacitación y salud ocupacional” (Ortiz y Jaramillo, 2013).

En Ecuador se realizó una investigación sobre la exposición a factores de riesgo psicosocial en una empresa de la industria de alimentos en Guayaquil, en la que se encontró que más de la mitad de los trabajadores tenían exposición a los siguientes peligros psicosociales: carencia de control de tiempos y ritmo de trabajo, falta de influencia sobre el trabajo, doble

presencia, limitadas posibilidad de relación social, deficiencias de liderazgo e inseguridad sobre el futuro (Quinde Rogel, 2015).

Finalmente, se halló un estudio realizado en una empresa dedicada a la producción de dulces en México, en el que se identificó que el 25% de los trabajadores tuvieron niveles de riesgo alto en la categoría de liderazgo, un 22.7% en la demanda de trabajo y un 20.5% en reconocimiento del desempeño en el mismo nivel; sin embargo, en este estudio no se reportaron resultados de estrés o de asociación de factores de riesgo psicosocial con estrés (Colmenares et al., 2019).

Cabe resaltar que se identificaron muy pocos estudios previos en Colombia en relación a la evaluación de riesgo psicosocial en el entorno laboral y el estrés en el sector de la industria cárnica, siendo que los resultados de las investigaciones previas se enmarcan en la identificación general de factores o condiciones de riesgo ocupacional general, en las que se identifican algunas características psicosociales de forma somera (Torres y González, 2002, y Aponte y Cardona, 2015); por tal motivo no hay información que dé cuenta de forma específica la relación entre riesgo psicosocial intralaboral y la interdependencia de sus dominios y dimensiones y el estrés en los trabajadores de esta actividad económica en el país desde la perspectiva de un estudio cuantitativo, por lo que a través de este proyecto se busca generar conocimiento específico para esta actividad económica, proporcionando evidencia que permita direccionar el trabajo del especialista en salud ocupacional en la gestión de los riesgos ocupacionales, particularmente, los psicosociales; y motivar la profundización de la investigación y actualización de conocimientos desde el campo científico.

Resulta relevante para los profesionales que laboran en el campo de la salud ocupacional, independientemente de su formación académica, que entiendan y se aproximen a los factores

psicosociales como un elemento constitutivo de la seguridad y salud en el trabajo, al configurarse en condiciones inherente a la estructura y de las condiciones organizacionales, siendo que su presencia bajo la forma de factores de riesgo pueden conllevar a afectaciones en la salud de los trabajadores, por lo que su identificación y la caracterización de la relación que tienen con el estrés permiten generar conocimiento que puede resultar útil para su manejo, control e intervención (Abello y Lozano, 2013).

En el 2019 el Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 2404 de 2019, recomienda y establece como referente técnico obligatorio la batería para evaluar el riesgo psicosocial en las organizaciones colombianas para identificar evaluar este tipo de peligros, dado que su construcción y validación en Colombia se hizo conforme a los lineamientos técnicos prescritos en la política pública de la Resolución 2646 de 2008, y se ha desarrollado con base en los criterios científicos internacionales para la construcción y el establecimiento de cualidades paramétricas para pruebas psicológicas (Vieco y Abello, 2014).

La presente investigación se enfoca en estudiar el riesgo psicosocial intralaboral y su relación con los niveles de estrés en un grupo de noventa trabajadores de diversas empresas del sector cárnico principalmente jamonerías y salsamentarías de la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogotá, que se escogen de manera intencional, teniendo en cuenta la facilidad operativa, proximidad y accesibilidad a este grupo de trabajadores por parte del equipo de investigadoras, con el fin único, de establecer la relación entre las variables de estudio, lo que le dará la posibilidad a las investigadoras de aportar conocimientos, que permitirán direccionar futuros trabajos en el área de salud ocupacional.

En sí, la identificación y análisis de la presencia de factores de riesgo psicosocial que están asociados al estrés, ayudará a futuras investigaciones a plantear acciones específicas de

intervención, generando tal vez un programa integral y sistemático de riesgos psicosociales, que garantice condiciones de salud y trabajo óptimas, fomentando la calidad de vida laboral de los trabajadores tanto individual y colectiva de los trabajadores para los trabajadores del sector estudiado.

Marco de referencia

El marco de referencia del presente estudio de investigación se desarrolla en torno a dos temas centrales: a) los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral y b) el estrés, aportando la fundamentación conceptual del estudio. De otro lado, se incluye una sección en la que se hace una aproximación al sector de industria cárnica, en cuanto a hallazgos de investigaciones previas que se convierten en referente de la caracterización de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de los trabajadores que laboran en esta actividad económica.

Factores psicosociales en el contexto laboral

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue el emitido en 1984 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, su misión es la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, y la Organización Mundial del Trabajo.

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como base teórica, como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (p. 12).

Cabe resaltar que la Enciclopedia sobre seguridad y salud en el trabajo de la OIT define los factores psicosociales de origen laboral como:

“Las condiciones que comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones

interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance y carácter repetitivo)”

El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, la doble presencia trabajo-hogar) y aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que puedan influir en la aparición del estrés en el trabajo” (International Labour Office et al., 2007).

En Colombia, la Resolución 2646 en el capítulo II, artículo 5º, pág. 3 (2008), del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores psicosociales del trabajo, define estos factores como “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”.

Una definición más específica para la relación entre trabajo y salud mental son, los factores de riesgo intralaborales que abarcan aspectos del puesto de trabajo y su entorno, entre estos las características de la organización, su cultura y de forma individual las funciones que un individuo ejerce sobre ellas, tales como cantidad de trabajo, tiempo que se tiene para ejercer, el control y la capacidad de tomar decisiones, relaciones entre empleados y jefes, así como entre compañeros que motiva el trabajo en equipo y las recompensas que se derivan de la labor cumplida, el significado de factores de riesgo psicosocial también involucra al entorno del individuo fuera de su trabajo, que influyen su desempeño laboral y los hace más propensos a sufrir los efectos del estrés (Saari, 2001).

Para explicar mejor los factores intralaborales, es importante recurrir al modelo conceptual que está en el sustrato de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010), donde define que las condiciones intralaborales son “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo”.

El modelo conceptual en el que se basa el desarrollo de las herramientas de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010), retoma elementos teóricos de los modelos de demanda, control apoyo social del Karasek, Theorell y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa de Johannes Siegrist y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se establecen cuatro dominios que agrupan un conjunto de 19 dimensiones que explican las condiciones de trabajo.

Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Los dominios considerados son (Ministerio de la Protección social y la Pontificia Universidad Javeriana, 2010):

a. Demandas del trabajo: Son las exigencias que el trabajo atribuye 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.

b. Control sobre el trabajo: Es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para mediar y tomar decisiones sobre los diferentes 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 ofrecen al individuo la posibilidad de intervenir sobre su trabajo.

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo sugiere a un tipo particular de relación social que se instaura entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características intervienen 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 ámbito laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, 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.

d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de remuneración: la financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

En definitiva, los factores intralaborales hacen referencia a todas las condiciones dadas al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, es decir, las tareas específicas, funciones, herramientas de trabajo, ambiente donde se desarrolla el trabajo, las relaciones con sus compañeros y jefes entre otras (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Cabe resaltar que los factores psicosociales pueden tener un doble efecto como; positivos o negativos, en sí los factores psicosociales están presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores (Jiménez y León, 2011).

Desde la perspectiva de un impacto negativo, se encuentran los factores de riesgo psicosocial, a partir de los que la salud mental de las personas se puede ver afectada por las diferentes situaciones a las que se ven expuestas en la vida cotidiana, dentro de estas se encuentran la vida laboral, por ser un lugar donde los seres humanos pasan la mayoría del tiempo y que influye de forma importante en su vida emocional, es por esto que a través de diferentes investigaciones se acuña el término “factores de riesgo psicosocial” (Confederación de Empresas de Málaga, 2013).

De forma general, los factores de riesgo psicosocial se definen como condiciones o situaciones que influyen en la conducta de las personas y son determinantes en el desarrollo de la vida cotidiana, normalmente se generan en el núcleo familiar, en el círculo social, educativo o laboral en el que se desenvuelven las personas, son causas que pueden producir un efecto negativo en la salud física, mental y social, produciendo estrés y alterando las capacidades propias de un individuo (Amar, Abello y Acosta, 2011).

Dentro de los riesgos psicosociales en el contexto laboral se encuentran algunas características de la tarea, de la organización, del lugar del trabajo y la desequilibrada relación tiempo versus carga laboral (Gil-Monte, 2012).

Las características de los riesgos psicosociales generan su comprensión a partir de la relación y causalidad generada por la disfuncionalidad en los procesos que exigen las organizaciones y la percepción de los individuos para cumplir dichos procesos eficazmente o empezar a presentar sintomatologías negativas, tensión y ausencia de adaptación en el desempeño de labores, dichas características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los líderes de procesos (Cox y Griffiths, 1996).

Diversas investigaciones se han realizado con el fin de caracterizar los riesgos psicosociales que se generan en los contextos laborales, uno de ellos es el que realizó el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, a partir de 1987 ha venido adelantando encuestas nacionales de condiciones de trabajo, en las que se han establecido características del trabajo a valorar, entre las que se pueden encontrar algunas de interés psicosocial, como el estatus del puesto de trabajo, participación y opinión en las organizaciones, el horario de trabajo, capacitación, ergonomía, tiempo de trabajo, ritmo, control y autonomía, contenido del trabajo, salario, participación, igualdad de oportunidades y violencia entre otros los cuales se han ido aumentando su panorama conforme las necesidades de las organizaciones y los procesos de globalización en cada país (Confederación de Empresas de Málaga, 2013).

Conforme avanzaron los procesos de estandarización global en las organizaciones la encuesta del panorama se amplía en diferentes categorías, apartados de naturaleza del trabajo, organización del trabajo y estructuras de gestión, adicionalmente para la búsqueda de información a través de las encuestas por parte del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo español la Unión Europea realiza la misma gestión encuestando organizaciones con una periodicidad de cinco años (Confederación de Empresas de Málaga, 2013).

En el contexto colombiano, la caracterización conceptual de los factores de riesgo psicosocial se plantea a partir de la presentación de la Resolución 2646 de 2008, de la cual parte la necesidad de diseñar y validar la *Batería instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial* publicada por el Ministerio de la Protección Social en el 2010, la cual ha sido estandarizada para el territorio nacional. De acuerdo con la citada resolución, los factores de riesgo psicosocial se entienden como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

Los factores psicosociales de riesgo contienen en su estructura una serie de características propias que deben estar impuestas en su desarrollo y que tienden a promover el aumento o disminución del riesgo (Moreno, Báez 2010). Se extienden en el espacio y el tiempo una característica muy común de los factores psicosociales es la no localización, una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o un clima psicosocial no están ubicados en ningún lugar físico, ni es posible precisarlos en un momento especial son características globales en las organizaciones (Rick y Briner, 2000).

Cuando se presenta un aumento de los factores psicosociales de riesgo, el estrés y la tensión, que suelen generar conductas precipitadas, alteradas y no adaptativas que propician los errores, todo tipo de accidentes y una mayor vulnerabilidad de la persona, por ello es importante atacar los factores de riesgo desde su punto de origen (Warren, 2010).

Dichos factores están moderados por otros factores, los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias experiencias con el contexto y emocionales interpretados a partir de la percepción y la experiencia personal de cada individuo como nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación de logro. Aunque los efectos directos de los factores psicosociales de riesgo sobre la población trabajadora suelen ser dominantes, los efectos moderadores de las variables personales son también habituales y factor importante en el resultado final (Moreno y Báez, 2010)

Algunas investigaciones como las referenciadas por Moreno y Báez (2010) realizan la caracterización de los efectos de los riesgos psicosociales a partir de resultados basados en la evidencia en tanto que dichos efectos tienden a tener una disposición diversa de acuerdo a la percepción y experiencia que del individuo que presenta la sintomatología, adicionalmente estudios citados por estos dos autores demuestran que las primeras investigaciones en este tema

establece listas iniciales sobre cuáles pueden ser tales factores psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico, lo que también es señalado por la OIT en un reporte publicado en 1986.

La exposición a este tipo de condiciones, por un tiempo prolongado y con una intensidad muy fuerte, puede desencadenar síntomas diferentes; que no solo se hacen presentes en el personal que compone las organizaciones sino también en todos los procesos laborales y que finalmente son los que generan que el direccionamiento estratégico de determinada organización se pueda cumplir en determinado tiempo, efectos como competencias personales laborales disminuidas, niveles bajos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores o afectaciones que se observan como sintomatologías negativas en los individuos y bajas en los procesos productivos (Moreno y Baez,2010).

Los riesgos psicosociales son riesgos para las empresas y organizaciones que repercuten sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Los riesgos psicosociales, como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo, no son ajenos a la línea de negocio de la organización, sino que la afecta internamente, disminuyendo sus posibilidades. La salud en el trabajo es parte de la salud global de la empresa, incluida la económica, a continuación, se listan algunos de los efectos que pueden impactar a las organizaciones: ausentismo, ausencia mental o presentismo, pensamientos de abandono o de retiro, productividad empresarial, satisfacción y compromiso laboral disminuido, aparición de accidentes y daños a terceros, conductas laborales contraproducentes (p.ej. despersonalización), afectación al clima de relaciones (Moreno y Baez,2010).

Como se nombraba anteriormente también existen los factores protectores que son aspectos de la vida cotidiana que refuerzan las experiencias individuales que moderan o disminuyen los factores de riesgo y se crean desde el contexto familiar y social, También se le llama factores protectores a todas aquellas características del entorno donde convive una persona que enriquece y fortalece el aspecto individual, condiciones de trabajo y sociales (Moreno, 2011).

El estudio de los factores psicosociales ha tenido predominancia en referencia a los componentes negativos más que en los componentes positivos, si bien es cierto que la búsqueda de los factores psicosociales apunta a una mejora del bienestar y el desarrollo del individuo en las organizaciones, es importante la verificación en cuanto a lo que los factores psicosociales y las organizaciones pueden obtener a partir de las repercusiones negativas como positivas de los individuos que hacen parte de los grupos de trabajo. Es probable que el desarrollo de una perspectiva positiva de los factores psicosociales laborales facilite la modificación en el pensamiento del gasto como inversión y desarrollo de la seguridad y salud laboral, favoreciendo el desarrollo de organizaciones saludables (Moreno, 2011).

Cuando los factores de riesgo psicosocial no son controlados, es posible evidenciar diversos efectos que se ven reflejados en la salud física y mental del ser humano, dentro del marco de esta investigación, se tomará uno de ellos denominado estrés.

Estrés

La Resolución 2646 de 2008 define el estrés 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”.

Según la Confederación de Empresas de Málaga (2013), el estrés laboral, es el resultado de desequilibrio entre las demandas laborales y las capacidades del trabajador, es uno de los

efectos más comunes e importantes dentro del contexto laboral negativo, el estrés es una de las principales causas de baja laboral y ausentismo.

El estrés laboral, quizás sea la reacción más conocida ante una situación psicosocial inadecuada. Es la principal causa de absentismo y baja laboral; originando, además, una enorme repercusión tanto en el sistema productivo como en el económico (Confederación de Empresas de Málaga, 2013).

La magnitud de los problemas relacionados con el estrés va en aumento debido a que el carácter del trabajo ha cambiado radicalmente en las últimas décadas. Tareas de todo tipo, que tradicionalmente requerían fuerza muscular, precisan ahora, muchas veces, un esfuerzo mental motivado en gran medida por la informatización del proceso de producción. Por otro lado, el ritmo de trabajo ha ido incrementándose constantemente, y con un número menor de trabajadores se deben alcanzar los mismos resultados e incluso mayores. El estrés es el resultado de la adaptación de nuestro cuerpo y nuestra mente al cambio, adaptación que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional (Camacho y Mayorga, 2017).

De acuerdo con Linos y Mora, (2005), la Comisión Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, la organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos” (p. 11).

Se puede deducir que el estrés ha sido entendido como una respuesta del individuo, respecto a cambios fisiológicos, reacciones emocionales y cambios conductuales, también se entiende como un estímulo que es capaz de provocar una reacción de estrés y por último como

una interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo (Vieco y Abello, 2014).

Es importante reconocer que el estrés puede tener una connotación positiva; es así como, el *eustrés* (estrés positivo o benéfico) se presenta cuando la respuesta de estrés se produce de una forma adaptativa, las consecuencias de tal respuesta no perjudican la salud integral del sujeto y su duración se acopla a la duración del estímulo estresor, por ejemplo, la respuesta de estrés que se desencadena durante tu primer día de trabajo es adaptativa (estrés positivo) porque implica que has de estar alerta para atender a los nuevos estímulos (tareas, jefes, compañeros, procedimiento de la empresa, etc.) (Hargrove, Becker y Hargrove, 2015).

De otro lado, el *distrés* o estrés negativo o perjudicial, se produce por una excesiva reacción al estrés, que se manifiesta en una demanda muy intensa o prolongada de actividad. Puede afectar a las personas física y psicológicamente por el exceso de energía que se produce y no se consume (Quick, y Henderson, 2016).

Hans Selye, fisiólogo norteamericano, citado por Camargo (2004), identificó algunos síntomas y enfermedades que se pueden generar en la persona a partir del estrés, en primera instancia se encuentran los síntomas emocionales y de comportamiento, son síntomas ligados directamente con el estado de ánimo, depresión, poca o nula satisfacción de experiencias gratas, indecisión, hostilidad, irritabilidad, desconfianza hacía las otras personas y en sí mismo, tendencias suicidas o de consumo de alcohol, etc.; en segunda instancia se evidencian síntomas intelectuales, que genera falta de concentración, falta de conciencia de estímulos externos a la persona, olvidos frecuentes, preocupaciones, el sujeto se enfoca en experiencias del pasado y no hacía el futuro, entre otras; finalmente en tercera instancia se encuentran los síntomas físicos

asociados a la anorexia, boca seca, contracciones musculares, dolor de estómago, diarrea, náuseas, dolor de cabeza, dolores osteomusculares, enfermedades coronarias, úlceras, etc.

Es importante nombrar el Modelo de estrés del trabajo del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), reseñado por Daza (2003), en el que se define el estrés psicosocial como un desequilibrio entre la demanda y la capacidad de respuesta, teniendo presente que si fracasa ante la demanda se verá enfrentado a ciertas consecuencias. También se reconoce como un fenómeno con dimensiones fisiológicas y psicológicas (Daza, 2003).

Según Daza (2003), el estrés se puede entender como la ruptura en el balance entre las demandas y la capacidad que tiene una persona para responder a estas, influyendo a si características propias del individuo y su interacción con el mundo y con el mismo, esta aproximación resalta que existe una relación clara entre las demandas del trabajo con el tipo de personalidad de una persona, su visión personal frente al mundo para así obtener un resultado visible en su respuesta ante la presión o demandas de tarea en el trabajo; es así como, el estrés aparece cuando un individuo interactúa con el entorno, su personalidad y la experiencia propia sobre alguna amenaza pasada juega un papel muy importante al mostrar una conducta sobre la situación específica generando así una respuesta, el apoyo social también juega un papel importante en la respuesta ante la presión laboral, siendo este un respaldo importante para el individuo ya que le aporta seguridad y confianza al momento de actuar ante alguna amenaza

Sector cárnico de jamonerías y salsamentarías y factores de riesgo psicosocial

Para este estudio es importante analizar el sector donde se está llevando a cabo la investigación, por lo tanto, se hace una aproximación al mismo. Se debe entender por productos cárnicos a todos aquellos que hacen parte de la cadena productiva de origen animal para el consumo humano. Este sector se encuentra constituido por las industrias que enfocan sus

actividades a mataderos, salas de despiece, frigoríficos e industrias de elaborados cárnicos, siendo estas últimas aquellas que se dedican a la fabricación de embutidos como salchichas, jamones, entre otros, donde la materia prima es la carne en canal de plantas de beneficio.

No hay muchas investigaciones formales respecto al diagnóstico e intervención de los factores psicosociales en los trabajadores de la industria cárnica, en tanto que muchos de estos establecimientos se manejan con procesos informales de contratación, por lo que los procesos de regulación para la afiliación a seguridad social y los procesos de contratación han sido una brecha importante para la implementación de programas de mejoramiento continuo y verificación de las condiciones laborales de los trabajadores (Aponte y Cardona, 2015).

La influencia general que tiene el medio ambiente laboral sobre los trabajadores de la industria cárnica fue estudiada en un estudio piloto, realizado por Torres y González (2002), el cual fue llevado a cabo en una empresa, en la ciudad de Bogotá, D. C. En dicho estudio, se analizaron las distintas respuestas obtenidas de los trabajadores.

Dentro de los aspectos analizados, se encuentran la infracarga de trabajo, que se demuestra a través de la percepción de los operarios en cuanto a su sentimiento de ser subutilizados. Igualmente, manifestaron tener falta de autonomía para tomar sus propias decisiones durante la actividad laboral (Torres y González, 2002).

Del estudio, se encontraron las manifestaciones de los trabajadores frente a diferentes situaciones laborales, que los afecta en su vida laboral y familiar. Se identificaron estados de estrés laboral, de acuerdo con el factor y ambiente estudiado. Es así como, se hallaron situaciones de riesgo psicosocial asociadas a las exigencias de trabajo, satisfacción con las tareas, autonomía en las decisiones, estilo de mando, monotonía y si son tenidos en cuenta o no para las decisiones que los afecta en su trabajo. Teniendo en cuenta que los resultados muestran que los trabajadores

son afectados por tales situaciones, se identificó como necesario establecer políticas empresariales tendientes a eliminar o minimizar los efectos, mediante cambios en la fuente de riesgo, especialmente en el modo de relacionarse los jefes con los trabajadores (Torres y González, 2002).

De otro lado, una investigación realizada por estudiantes de la universidad Corporación de Estudios para la Salud (CES) en la ciudad de Medellín, identificó los tipos de riesgos ocupacionales presentes en grupos organizacionales del sector informal dentro de los que se encuentran algunos del sector cárnico y salsamentarías; inicialmente se debe tener presente que para muchos de los trabajadores evaluados en esta investigación no encontraron con factores protectores ya que las condiciones del trabajo no favorecían el adecuado desarrollo de su salud, de su bienestar físico y mental (Aponte y Cardona, 2015).

Los indicadores de riesgo psicosocial con mayor prevalencia presentados para esta investigación están directamente relacionados con todas condiciones de seguridad generadas en los puestos de trabajo de la población evaluada, algunos de los principales factores psicosociales se relacionan con la ausencia de factores protectores que inciden directamente en las condiciones de salud de los trabajadores, su motivación, desempeño y rendimiento laboral (Aponte y Cardona, 2015).

Finalmente la ausencia en los servicios de bienestar social, la exposición de demandas emocionales que pueden ser generadas por la atención de clientes difíciles, la jornada laboral extensa, las relaciones con proveedores y las condiciones físicas de los puestos de trabajo temperatura, ruido, iluminación, ventilación y puesto del trabajo actúan como agravantes de los factores de riesgo psicosociales, finalmente los factores psicosociales extra laborales dentro de los que se pueden encontrar la disfuncionalidad familiar, características de la vivienda y de su

entorno, conflictos interpersonales, y falta de apoyo intrafamiliar son factores que potencian condiciones de trabajo con consecuencias negativas para la salud de los trabajadores provocando con ello respuestas de tensión y baja motivación las cuales son susceptible de intervención (Aponte y Cardona, 2015).

Propósito y objetivos

Propósito

La intención que tiene este estudio es aportar conocimiento al campo de los factores psicosociales en el contexto laboral y su relación con el estrés, por lo que su propósito es de tipo disciplinar, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo a través de la caracterización de las condiciones psicosociales propias de una actividad económica específica (industria cárnica) en una localidad de Bogotá; además de aportar datos que permitan identificar los factores de riesgo psicosocial que puedan tener una asociación estadística con el estrés para el mismo grupo poblacional, lo que proporcionará evidencia que permita direccionar el trabajo del especialista en seguridad y salud en el trabajo en temas de factores psicosociales, e incluso inspirar futuros estudios que busquen generar estrategias de intervención a partir de los resultados que se generen.

Objetivo general

Establecer la relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y estrés en los trabajadores de las industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías ubicadas en la localidad de Kennedy en Bogotá.

Objetivos específicos

Identificar el perfil sociodemográfico y ocupacional de un grupo de trabajadores de la industria cárnica de jamonerías y salsamentarías de la localidad de Kennedy en Bogotá.

Describir las condiciones de riesgo psicosocial intralaboral en un grupo de trabajadores de la industria cárnica de jamonerías y salsamentarías de la localidad de Kennedy en Bogotá.

Establecer la relación entre los dominios y las dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral en un grupo de trabajadores de las industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías de la localidad de Kennedy en Bogotá.

Identificar los niveles de estrés en un grupo de trabajadores de las industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías de la localidad de Kennedy en Bogotá.

Establecer la relación entre las variables, riesgo psicosocial intralaboral (dominios y dimensiones) y los niveles de estrés en un grupo de trabajadores de las industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías de la localidad de Kennedy en Bogotá.

Método

Tipo de investigación

El tipo de estudio del presente proyecto, es cuantitativo, descriptivo – correlacional, de corte transversal, no experimental, ex - post facto; en tanto que se realizó la identificación del nivel de riesgo de 19 dimensiones psicosociales intralaborales y de los niveles de estrés de un grupo de trabajadores del sector cárnico de jamonerías y salsamentarías en la localidad de Kennedy en Bogotá, para posteriormente calcular la correlación entre las variables de factores psicosociales intralaborales y estrés. En este sentido, cumple con los criterios de investigación cuantitativa de tipo descriptivo - correlacional, la cual consiste, según Glass y Hopkins (1984), en la recopilación de datos que describen los acontecimientos, luego se organizan, tabulan, procesan estadísticamente, para representar y describir los fenómenos de estudio, para posteriormente determinar cómo se relacionan los diversos fenómenos de estudio entre sí a partir de la información recolectada (Cazau, 2006). Se refiere que se trata de un estudio de corte transversal, en tanto que la información que es analizada fue recopilada en un solo periodo de tiempo. Finalmente, se señala que se trata de una investigación no experimental, ex - post facto, puesto que el grupo de investigadoras no ejerció ningún tipo de control sobre las variables y, por lo tanto, se desarrolló una vez que las mismas se han manifestado en una determinada población que sirve como objeto de estudio.

Participantes

La población de estudio está conformada por el total de trabajadores que laboran en cinco empresas privadas de la industria cárnica de jamonerías y salsamentarías, de la localidad de Kennedy en Bogotá, previamente seleccionadas.

Se trata de una muestra intencionada, no probabilística, censal, en tanto que la posibilidad de realizar el estudio en estas cinco empresas, se debe a la cercanía laboral y facilidad de acceso a estas organizaciones de una de las investigadoras, por lo que no puede considerarse totalmente representativa de todas las empresas de la industria cárnica de la localidad de Kennedy en Bogotá, aunque se buscó que todos los trabajadores de las cinco empresas, participaran en la investigación, por lo que se considera censal.

Buscando desarrollar un estudio censal, todos los trabajadores fueron convocados a participar en la investigación contestando los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés, considerando como criterio de inclusión que su participación fuera voluntaria y que llevaran más de seis meses laborando en la empresa.

Aspectos éticos

En el contacto con las organizaciones se plantearon y escucharon las expectativas de las partes y se siguieron todas las obligaciones del Código bioético y deontológico del psicólogo, en Colombia, vigentes al momento de la recolección de la información. El cargo de la persona con quien se realizó el contacto dentro de las organizaciones fue con cada uno de los gerentes y representantes legales, quienes fueron las personas encargadas de autorizar el estudio y la aplicación de los cuestionarios de la batería en cada una de sus empresas.

Para esta investigación se consideró la Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, así que se tuvo en cuenta los siguientes aspectos:

- Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el

consentimiento de la persona o del representante legal de la persona. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

- Bienestar del usuario o participante. Los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan. Los mismos psicólogos deben aclarar la naturaleza y la direccionalidad de su lealtad y responsabilidad y deben mantener a todas las partes informadas de sus compromisos, mantendrán suficientemente informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de las valoraciones, de las intervenciones educativas o de los procedimientos de entrenamiento y reconocerán la libertad de participación que tienen los usuarios o participantes de una investigación.
- Evaluación de técnicas. En el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, los psicólogos se esforzarán por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente. Evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación. Se esforzará por mantener la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de evaluación dentro de los límites de los mandatos legales.
- Investigación con participantes humanos. Para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos.

También, se tuvo en cuenta el capítulo VII de la investigación científica, la propiedad intelectual y publicaciones; como el Artículo 49: donde reporta que los profesionales de la

psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización y el Artículo 50; donde aclara que los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.

Esta investigación también consideró las políticas científicas, técnicas y administrativas que se establecen en la Resolución 8430 del Ministerio de Salud de Colombia (1993). Es así como, se redactó y aplicó un documento de consentimiento informado, que fue firmado por los participantes.

Por último, se utilizó el consentimiento informado (Apéndice A), cuya redacción se basó en los requerimientos establecidos en el artículo 15 de la Resolución 8430 de 1993. De acuerdo con el citado artículo, los consentimientos informados utilizados en investigaciones en temas de salud con seres humanos deben presentar la siguiente información, la cual fue explicada a todos los participantes del estudio:

- Justificación y los objetivos de la investigación, los procedimientos que vayan a usarse y su propósito.
- Uso y tratamiento de la información que aporten los participantes.
- Las molestias o los riesgos esperados, los beneficios que puedan obtenerse de la participación en el estudio.
- La garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación.

- La libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio.
- La seguridad que no se identificará al participante y que se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con su privacidad.

En esta investigación se hizo énfasis en la seguridad y protección de la identidad, por lo que se optó por la recolección anónima de información, por tanto, se asignó un número que permitió identificar a cada uno de los participantes, evitando utilizar para este fin el registro de nombres, apellidos o números de identificación personal.

Variables

Esta investigación se basa en el estudio de dos variables principales: factores psicosociales intralaborales y estrés, las cuales fueron evaluadas a través de los *Cuestionarios de factores de riesgo intralaborales* y *Cuestionarios para la evaluación del estrés*, incluidos dentro de la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010).

La *Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial* del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010), propone una estructura de variables y categorías analíticas que tienen en cuenta factores de riesgo origen intralaboral y extralaboral, y características del individuo. Para el caso de la presente investigación se tomaron solo las variables que dan cuenta de los factores de riesgo intralaborales, categorizadas en dominios y dimensiones psicosociales.

Se entiende por condiciones intralaborales “aquellas características del trabajo y su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de la Protección

Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010). Estas condiciones se organizan en cuatro dominios psicosociales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y recompensas, cuyas definiciones fueron reseñadas en la sección del marco de referencia.

De otro lado, en el presente estudio se adoptó la definición de la variable estrés de la Resolución 2646 de 2008, según la cual el estrés se entiende 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”.

En la tabla 1 se sintetizan las definiciones de las variables principales del estudio.

Tabla 1.

Definición de variables de estudio.

Variable	Definición
Factores psicosociales intralaborales	Aquellas características del trabajo y su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Estas características se clasifican en cuatro dominios psicosociales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y recompensas (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010)
Estrés	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 (Resolución 2646 de 2008).

Los dominios intralaborales y las dimensiones psicosociales que los conforman se reseñan en la tabla 2.

Tabla 2.

Dominios y dimensiones intralaborales del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo intralaboral (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Dominios	Dimensiones
Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
Control	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas

Dominios	Dimensiones
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño. Relación con los colaboradores (subordinados).
Recompensa	Reconocimiento y compensación. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Instrumentos.

El instrumento empleado para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, fue el *Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral*, formas A y B de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010). En la tabla 3, se reseña la ficha técnica de este instrumento.

Tabla 3.

Ficha técnica del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral.
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Modalidades de aplicación:	Auto aplicación o heteroaplicación
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial extra laboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A).

	Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Dos formas: Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	Forma A: 123 ítems, Forma B: 97 ítems Forma A: 28 minutos (duración promedio).
Duración de la aplicación:	Forma B: 33 minutos aplicación: (duración promedio).
Materiales:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral forma A. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral forma B. Ficha de datos generales.

Cuestionario para la evaluación del estrés construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010), cuya ficha técnica se reseña en la Tabla 4.

Tabla 4.

Ficha técnica del cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión. (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Nombre:	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera version.
Fecha de	Primera versión 1996
Publicación:	Segunda versión 2005 Tercera versión 2010
<hr/>	
Autores:	Primera versión: Ministerio de trabajo y Pontificia universidad Javeriana, Villalobos G;1996. Segunda versión: adaptación y validación Villalobos D;2005. Tercera versión: revalidación Pontificia universidad Javeriana, subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales; 2010
Tipos de aplicación:	Individual o Colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación.
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales de estrés.

Baremación: Baremos en centiles obtenidos de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos.

Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales:

Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.

Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.

Tipo de instrumento: Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.

Número de ítems: 31 ítems

Duración de la aplicación: 7 minutos (duración promedio)

Materiales: Cuestionario para evaluación del estrés, Tercera versión
Ficha de datos personales.
Formato para la presentación de informe individual de resultados.

Procedimiento.

El tiempo utilizado para cumplir con la totalidad de esta investigación fue de aproximadamente dieciocho meses, desarrollado en las siguientes fases:

- a. Desarrollo del marco de referencia. Se buscaron documentos que permitieran desarrollar un marco de referencia conceptual de los factores de riesgo psicosocial intralaborales

y el estrés y contextual del comportamiento de estas dos variables en el sector cárnico en Colombia

b. Aproximación y gestión de la autorización de las empresas participantes. Se contactaron las cinco empresas participantes, enviándoles una carta en la que se les explicó el objetivo del estudio y las condiciones de participación, después de lo que se buscó que las empresas confirmaran su voluntad y autorización de participar, siendo que todas las empresas accedieron a participar en el estudio.

c. Recolección de la información. Los cuestionarios se aplicaron en la ciudad de Bogotá, localidad de Kennedy, se realizó la aplicación por grupos de trabajadores, de cada una de las cinco empresas participantes, durante el mes de junio y julio. Cada sesión de aplicación de los cuestionarios inició con una charla de sensibilización frente al tema, para posteriormente hacer lectura y explicación del consentimiento informado. Una vez los trabajadores firmaron los consentimientos informados, se aplicó la forma A del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral a los trabajadores con cargos de jefatura, profesionales y técnicos; mientras que la forma B se aplicó a los trabajadores con cargos auxiliares y operativos, para lo que se había conseguido previamente el listado de cargos de los trabajadores.

c. Tabulación de los datos, control de errores de digitación y calificación de los cuestionarios. Una vez se aplicaron los cuestionarios, estos fueron tabulados en dos bases de datos, con el fin de realizar doble digitación de los cuestionarios aplicados para hacer identificación y control de errores para asegurar la calidad de los datos. Después de haber limpiado las bases de datos, los cuestionarios fueron calificados siguiendo las instrucciones de la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010).

d. Procesamiento estadístico. Se realizó el procesamiento estadístico que incluyó un análisis descriptivo (distribuciones de frecuencias absolutas y relativas de las variables socio – demográficas, de los niveles de riesgo psicosocial intralaboral según dominios y dimensiones); finalmente se realizó el análisis correlacional a través del cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman entre los dominios y dimensiones psicosociales intralaborales, y entre estas variables y el puntaje de estrés.

Resultados

Para lograr los objetivos de la investigación y poder dar respuesta a la pregunta, ¿cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el estrés en los trabajadores de las industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías ubicadas en la localidad de Kennedy de la ciudad de Bogotá?, se presentan los siguientes resultados, siguiendo cada uno de los objetivos específicos.

En primer lugar, y con el fin de contextualizar los resultados se presentan las características sociodemográficas de la muestra de trabajadores de diferentes jamonerías y salsamentarías de la localidad de Kennedy, lo que da cuenta del primer objetivo específico del estudio.

Este estudio fue realizado con un total de 90 trabajadores que participaron voluntariamente, de los cuales la mayoría fueron hombres (67,8%) (Tabla 5). Respecto a la edad se encontró que el participante más joven tenía 18 años y el de mayor edad 67 años, se pudo determinar que tienen una media de 37 años de edad, y el 36,7% de los participantes se encuentran entre los 18 y 29 años de edad, aunque la mayoría se encuentra entre los 30 y 53 años de edad (52,2%) (Tabla 6).

Tabla 5.

Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según sexo.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	61	67,8
Mujer	29	32,2
Total	90	100,0

Tabla 6.

Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según edad.

Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje
Entre 18 y 29 años	33	36,7
Entre 30 y 41 años	25	27,8
Entre 42 y 53 años	22	24,4
Entre 54 y 67 años	10	11,1
Total	90	100,0

El estado civil que predomina entre los participantes es soltero con una participación del 42,2% (38 personas), seguido de los que viven en unión libre con un porcentaje del 33,3% correspondiente a 30 personas y los porcentajes más bajos son de personas separadas (5,6%) y viudas (1,1%) (Tabla 7).

Tabla 7.

Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según estado civil.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero (a)	38	42,2
Unión libre	30	33,3
Casado (a)	21	17,8
Separado (a)	5	5,6
Viudo (a)	1	1,1
Total	90	100,0

Según el último grado de escolaridad alcanzado, la mayoría de participantes (31,1% o 28 trabajadores) cuentan con bachillerato completo, y solo 2,2% (2 personas) cuentan con un post grado completo, cabe aclarar que los participantes que cuentan con un técnico, pregrado o postgrado, no todos tienen personal al mando (Tabla 8).

Tabla 8.

Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según nivel educativo.

Nivel de estudio	Frecuencia	Porcentaje
Primaria incompleta	6	6,7
Primaria completa	8	8,9
Bachillerato incompleto	17	18,9
Bachillerato completo	28	31,1
Técnico / tecnológico incompleto	5	5,6
Técnico / tecnológico completo	10	11,1
Profesional incompleto	4	4,4
Profesional completo	10	11,1
Post-grado completo	2	2,2
Total	90	100,0

La mayoría de los participantes viven en Bogotá (91,1%), excepto 8 personas que viven en Soacha (8,9%). La totalidad de los participantes se encuentran viviendo en estrato socioeconómico dos y tres, viviendo la mayoría (45,6%) en arriendo, mientras que el 32,2% habitan en vivienda propia y el 22,2% en vivienda familiar (Tabla 9).

Tabla 9.

Distribución de los participantes en el estudio según tipo de vivienda.

Tipo de vivienda	Frecuencia	Porcentaje
En arriendo	41	45,6
Propia	29	32,2
Familiar	20	22,2
Total	90	100

Como variables ocupacionales, en la categoría de antigüedad en la empresa la mayoría lleva entre 1 a 10 años con el (54,4%), luego están los que llevan menos de un año (24,4%), y solo cuatro personas (4,4%) reportan haber estado trabajado por más de 20 años en la empresa (Tabla 10). Respecto a la antigüedad en el cargo los resultados son coherentes con la antigüedad en la empresa, la mayoría de los participantes (56,7%), llevan entre 1 a 10 años en su cargo actual, 25,6% llevan en su cargo menos de un año, y por solo 3 (3,3%) participantes manifiestan que llevan más de 20 años en su cargo (Tabla 10). Cabe aclarar que los que llevan más de 11 años trabajando en su cargo y en la empresa son las personas que se encuentran mayoritariamente en el rango de edad de los 42 a 67 años.

Tabla 10.

Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según antigüedad en la empresa.

Antigüedad en la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un año	22	24,4
De 1 a 10 años	49	54,4

Antigüedad en la empresa	Frecuencia	Porcentaje
De 11 a 20 años	15	16,7
De más de 20 años	4	4,4
Total	90	100,0

Tabla 11.

Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según antigüedad en el cargo.

Antigüedad en el cargo	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un año	23	25,6
De 1 a 10 años	51	56,7
De 11 a 20 años	13	14,4
De más de 20 años	3	3,3
Total	90	100,0

Respecto al tipo de cargo, la mayoría de los participantes son operarios (78,2%), luego se encuentran los participantes con cargos de jefatura (16,6%), y por último los asistentes o auxiliares (5,6%), quienes desempeñan tareas administrativas u operativas (Tabla 11).

Tabla 12.

Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según tipo de cargo.

Tipo de cargo	Frecuencia	Porcentaje
Asistente	5	5,6
Jefatura	15	16,6
Operario	70	78,2

Total	90	100,0
-------	----	-------

La mayoría de los participantes (58,9%) cuentan con un contrato a término indefinido, el 32,2% tienen contratos temporales, bien sea de menos de un año o más de un año, y solo 4 personas (4,4%) laboran con contratos de prestación de servicios. Respecto al tipo de salario el 95,6% de los participantes tienen un salario fijo (Tabla 12).

Tabla 13.

Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según su tipo de contrato.

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Término indefinido	53	58,9
Temporal de 1 año o más	18	20,0
Temporal de menos de 1 año	11	12,2
Prestación de servicios	4	4,4
No informa	3	3,3
Cooperado (cooperativa)	1	1,1
Total	90	100,0

La mayoría de participantes (72,2%) reportan trabajar de 8 a 10 horas al día, y solo un 27,8% trabajan 11 horas o más (Tabla 13). Un poco menos de una tercera parte de los trabajadores que participaron en el estudio (31,4%) laboran en el área de producción de embutidos; 17,6% realizan sus labores en el área de despacho, la cual se encarga de alistar los embutidos para la venta; el 16,7% laboran en el área de ventas, que son los conductores que entregan pedidos a los diferentes nichos de mercado, 16,7% se encuentran en el área administrativa, quienes por lo general tienen personal a cargo; y en menor proporción se encuentran las personas que trabajan en cocina (6,7%), bodega (4,4%), servicios generales(4,4%),

y almacén (2,2%), siendo que dos de las empresas participantes cuentan con almacén de venta al público (Tabla 14).

Tabla 14.

Distribución de los participantes en el estudio según horas diarias de trabajo.

Horas diarias de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
De 8 a 10 horas	65	72,2
Más de 11 horas	25	27,8
Total	90	100,0

Tabla 15.

Distribución de los trabajadores participantes en el estudio según el área donde laboran.

Área donde trabaja	Frecuencia	Porcentaje
Producción	28	31,4
Despacho	16	17,6
Ventas	15	16,7
Administrativos	15	16,7
Cocina	6	6,7
Bodega	4	4,4
Servicios generales	4	4,4
Almacén	2	2,2
Total	90	100,0

Con el fin de dar cuenta del segundo objetivo específico, a continuación, se presentan los resultados relacionados con la descripción de las condiciones de riesgo psicosocial intralaboral. En la tabla 15, se presenta la distribución de los participantes según nivel de riesgo psicosocial intralaboral general, encontrando que un 35,6% obtuvo puntuaciones indicativas de riesgo psicosocial intralaboral alto y muy alto; mientras que un 44% de los trabajadores obtuvieron puntuaciones de riesgo psicosocial bajo, sin riesgo o riesgo despreciable, y el 20% restante tuvo puntuaciones indicativas de un riesgo psicosocial medio, lo cual demuestra un resultado medianamente satisfactorio respecto a los niveles de riesgo a los que están expuestos participantes, en tanto que para la proporción más alta el nivel de riesgo psicosocial intralaboral es bajo o muy bajo.

Tabla 16.

Distribución de los trabajadores según nivel de riesgo psicosocial intralaboral general.

Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo, sin riesgo o riesgo despreciable	40	44,4
Riesgo medio	18	20,0
Riesgo alto y muy alto	32	35,6
Total	90	100,0

En la figura 1, se puede observar la distribución según nivel de riesgo para cada uno de los dominios intralaborales. Se encontró que el dominio que representa mayor riesgo para los trabajadores es el de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un porcentaje de 46,7% participantes en nivel de riesgo alto y muy alto, seguido a este se encuentra el dominio de control sobre el trabajo, con un porcentaje de 36,7% en riesgo alto y muy alto; posteriormente, se encuentra el dominio reconocimiento y compensación con un porcentaje de 30% en riesgo alto y

muy alto; por último, se puede identificar las demandas de trabajo como el dominio, que representa menor porcentaje en cuanto a riesgo alto (26,7%). Lo anterior indica que los dominios psicosociales no representan niveles de riesgo significativamente altos para la mitad o más de la mitad de los trabajadores; sin embargo, se debe tener presente la categoría psicosocial de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como la que más afectación tienen para los trabajadores evaluados, ya que para un poco menos de la mitad de los participantes, las relaciones con los jefes inmediatos y compañeros de trabajo representan riesgo alto o muy alto.

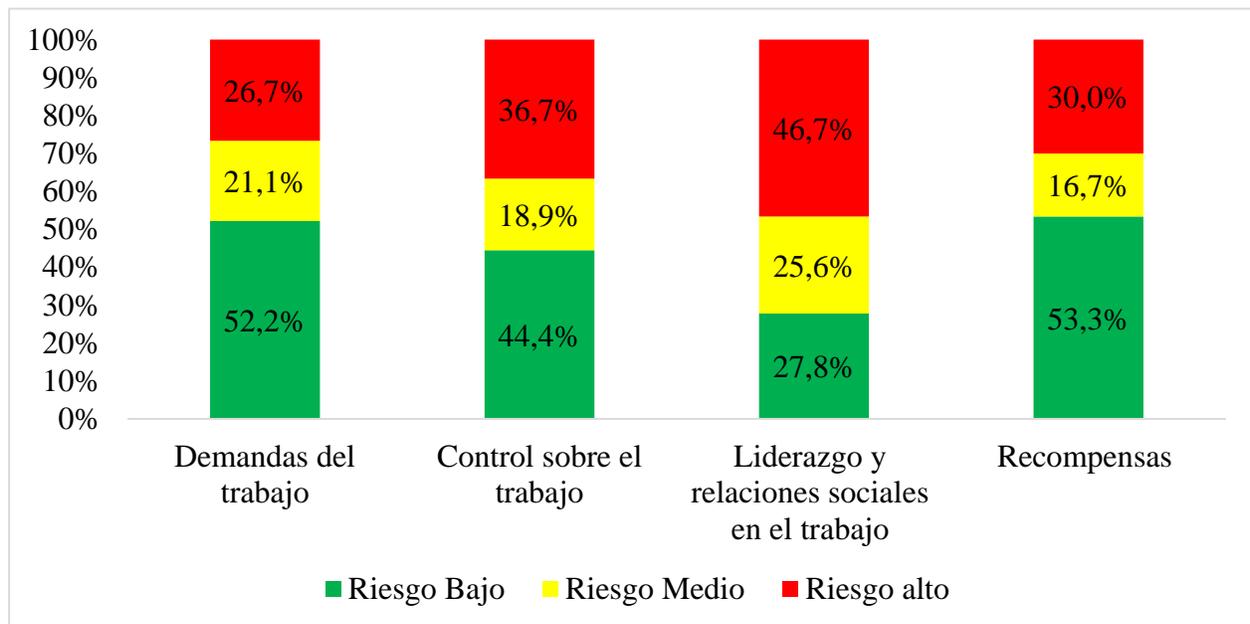


Figura 1. Distribución de los trabajadores según nivel de riesgo por dominios de factores intralaborales.

A continuación, se presentan los resultados de la distribución de los grupos de trabajadores de la industria cárnica de jamonerías y salsamentarías de la localidad de Kennedy en Bogotá según niveles de riesgo psicosocial para las dimensiones de cada uno de los dominios

psicosociales intralaborales (características del liderazgo y relaciones en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas).

Según los resultados de los niveles de riesgo de las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se evidencia que la mayoría de trabajadores participantes (46,6%) no reciben retroalimentación de su desempeño o la que reciben es inoportuna o no les sirve para mejorar en su trabajo; mientras que para el 45,6% de los participantes la gestión que realiza su jefe representa una fuente de riesgo psicosocial asociada a la planificación y asignación del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas; la forma de relacionarse y comunicarse con ellos y de permitir su participación (Tabla 16).

En este mismo dominio psicosocial, se destaca también que el 44,4% de los trabajadores reportó condiciones indicativas de riesgo alto para las relaciones sociales en el trabajo, lo que puede significar que hay deficiencias en el trabajo en equipo, comunicación e interacción entre compañeros de trabajo (Tabla 16).

Finalmente, la dimensión que significa un mayor nivel de riesgo en este dominio es la de relación con los colaboradores; es así como, se encontró que el 64,3% de los trabajadores que tienen personal a cargo, reportaron situaciones que indican riesgo psicosocial alto y muy alto en la interacción que establecen con sus subordinados; es así como, se puede inferir que para este grupo de personas, la relación con sus colaboradores representa dificultades por factores como deficiencias en la interacción y formas de comunicación, problemas para resolver conflictos y ejecutar eficientemente el trabajo (Tabla 16).

En contraposición a los hallazgos anteriores, la dimensión de retroalimentación del desempeño se comporta de una forma más favorable para la mayoría de trabajadores, en tanto que para 39% de los trabajadores representó un riesgo bajo o incluso no existe riesgo por esta dimensión.

Tabla 17.

Distribución de los trabajadores según nivel de riesgo en las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Dimensiones	Riesgo bajo porcentaje	Riesgo medio porcentaje	Riesgo alto porcentaje
Relación con los colaboradores*	7,1	28,6	64,3
Retroalimentación del desempeño	38,9	14,4	46,6
Características de liderazgo	40,0	14,4	45,6
Relaciones sociales en el trabajo	34,4	21,1	44,4

*La dimensión relación con los colaboradores solo fue indagada a las personas que tienen personal a cargo (14 participantes); por lo que el cálculo del porcentaje según nivel de riesgo fue efectuado sobre un total de 14 personas.

Para las dimensiones del dominio control se obtuvieron puntuaciones indicativas de riesgo alto y muy alto para la dimensión claridad de rol con un 48,9%, seguida de esta con el segundo porcentaje más alto de riesgo alto y muy alto la dimensión de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos con un 33,3% (Tabla 17).

De acuerdo con estos resultados, se puede afirmar que para más de una tercera parte de los trabajadores evaluados se carece de información suficiente, clara y oportuna sobre los objetivos de su trabajo, funciones y resultados; y para una tercera parte de ellos en su trabajo no les es posible adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. La dimensión psicosocial más favorable del dominio de control es capacitación, siendo que para el 64,4% de los participantes esta condición laboral no significa riesgo o el riesgo que tienen es bajo o incluso despreciable; seguida de la de participación de manejo del cambio, ya que para el 60% de los trabajadores esta dimensión representa un riesgo bajo o incluso no representa riesgo (Tabla 17).

Tabla 18.

Distribución de los trabajadores según nivel de riesgo en las dimensiones del dominio de control.

Dimensiones de control	Riesgo bajo porcentaje	Riesgo medio porcentaje	Riesgo alto porcentaje
Claridad de rol	35,6	15,6	48,9
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	47,8	18,9	33,3
Capacitación	64,4	5,6	30,0
Participación y manejo del cambio	60,0	11,1	28,9
Control y autonomía sobre el trabajo	57,8	23,3	18,9

El dominio de demandas del trabajo cuenta con ocho dimensiones, de las cuales se va a dar cuenta principalmente de los resultados que indican riesgo alto y muy alto para la mayoría de los participantes. Es así como, se encontró que el 86,7% de participantes que tienen cargos de jefatura, profesional y técnico, obtuvieron puntajes indicativos de riesgo alto y muy alto para la dimensión exigencias de responsabilidad de cargo en tanto que deben asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área, supervisar personal con características de personalidad diversas, manejo de dinero o bienes de alto valor y lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control.

Para las dimensiones demandas cuantitativas, e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral se obtuvieron puntuaciones de riesgo alto y muy alto que indican que un poco más de una tercera parte de los trabajadores no disponen del tiempo suficiente para ejecutar las labores asignadas de forma completa, disminuyendo las pausas de trabajo y aumentando la carga generada por la presión del mismo (35,6%); y que para un poco menos de la tercera parte de los participantes las características de la tarea, en cuanto a la cantidad y dedicación, las altas

demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo pueden estar afectando negativamente su vida personal y familiar (32,2%). En contraposición, las dimensiones demandas emocionales y jornada de trabajo representan un riesgo bajo, riesgo despreciable o incluso no se tiene riesgo para el 64,4% y 67,8% de los trabajadores, respectivamente, en tanto que aunque las cargas laborales puede estar generando niveles de riesgo altos, los horarios dentro de la jornada laboral se cumplen oportunamente y respecto a las demandas emocionales cabe anotar que la mayoría de trabajadores no debe atender público o usuarios, por lo que esta dimensión no representa riesgo para ellos (Tabla 18).

Tabla 19.

Distribución de los trabajadores según nivel de riesgo en las dimensiones del dominio demandas del trabajo.

Dimensiones de demandas del trabajo	Riesgo bajo porcentaje	Riesgo medio porcentaje	Riesgo alto porcentaje
Exigencias de responsabilidad de cargo*	6,7	6,7	86,7
Demandas cuantitativas	54,4	10,0	35,6
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	53,3	14,4	32,2
Demandas de carga mental	47,8	22,2	30,0
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	55,6	23,3	21,1
Consistencia de rol*	60,0	20,0	20,0
Demandas de jornada de trabajo	64,4	18,9	16,7
Demandas emocionales	67,8	18,9	13,3

*Las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo y consistencia del rol solo fue indagada con las personas que tienen cargos de jefatura, profesional o técnico (15 participantes) y no a los 75 participantes con cargos operativos o de auxiliar; por lo que el cálculo del porcentaje según nivel de riesgo fue efectuado sobre un total de 15 personas.

Para el dominio de recompensas, se encontró que las dos dimensiones que lo conforman (recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, y reconocimiento y compensación) representan para más de la mitad de los trabajadores un riesgo bajo, riesgo despreciable o incluso no se tiene riesgo por estas condiciones (Tabla 19). Lo anterior indica que el 64,4% de los participantes manifiestan sentirse orgulloso por estar vinculado a su empresa; perciben estabilidad laboral; o se sienten a gusto o están identificados con la tarea que realizan; mientras que para el 53,3% de los participantes sus esfuerzos de trabajo se compensan adecuadamente con el reconocimiento que reciben en sus empresas (confianza, remuneración y valoración); el salario corresponde a los acuerdos establecidos con la organización; y perciben que las empresas están continuamente promoviendo su bienestar y consideran su desempeño para tener oportunidades de desarrollo.

Tabla 20.

Distribución de los trabajadores según nivel de riesgo en las dimensiones del dominio de recompensas.

Dominios de recompensas	Riesgo bajo porcentaje	Riesgo medio porcentaje	Riesgo alto porcentaje
Reconocimiento y compensación	53,3	16,7	30,0
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	64,4	12,2	23,3

Con el fin de dar cuenta del tercer objetivo específico y establecer la relación entre los dominios y las dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral en un grupo de trabajadores de las industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías de la localidad de Kennedy en Bogotá, se obtuvieron coeficientes de correlación Rho de Spearman. En esta sección de los resultados, se

reportan los datos estadísticamente significativos al nivel de 0,05 o menor y aquellos indicativos de una fuerza de asociación media - alta o alta. En la tabla 20 se reseñan los parámetros de fuerza de asociación que fueron utilizados como referencia para interpretar los coeficientes de correlación hallados.

Tabla 21.

Interpretación del nivel de fuerza de asociación de los coeficientes de correlación.

Rango	Fuerza de asociación
0,00-0,25	Baja
0,26-0,50	Media baja
0,51-0,75	Media alta
0,76-1,00	Alta

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Tomo II (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

A través del análisis correlacional se encontró que existe una asociación directa y estadísticamente significativa al nivel de 0,01 entre algunos dominios intralaborales con una fuerza de asociación media - alta o alta: a) liderazgo y relaciones sociales en el trabajo – recompensas, b) control sobre el trabajo - liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y c) recompensas - control sobre el trabajo (Tabla 21).

Tabla 22.

Coefficientes de correlación entre los dominios psicosociales intralaborales.

Dimensiones que se correlacionan	Coefficiente de correlación Spearman	Sig. (unilateral)	N
---	---	--------------------------	----------

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo – Recompensas	0,734 **	0,000	90
Control sobre el trabajo – Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,673 **	0,000	90
Recompensas – Control sobre el trabajo	0,582 **	0,000	90

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (unilateral)

En cuanto a las correlaciones entre las dimensiones del dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se encontró que la gran mayoría de las dimensiones presentan una relación directa, estadísticamente significativa con un nivel de significancia del 0,05 o menor; sin embargo, las correlaciones que presentaron mayores niveles de fuerza de asociación (medio – alto y alto) fueron: a) características del liderazgo - retroalimentación del desempeño, b) retroalimentación del desempeño - relaciones sociales en el trabajo, y c) características del liderazgo - relaciones sociales en el trabajo (Tabla 22).

Tabla 23.

Coefficientes de correlación entre las dimensiones del dominio de características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Dimensiones que se correlacionan	Coefficiente de correlación Spearman	Sig. (unilateral)	N
Características del liderazgo - Retroalimentación del desempeño	0,683 **	0,000	90
Retroalimentación del desempeño - Relaciones sociales en el trabajo	0,565 **	0,000	90
Características del liderazgo - Relaciones sociales en el trabajo	0,529 **	0,000	90

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (unilateral)

Al realizar el análisis de correlación entre las dimensiones psicosociales del dominio control sobre el trabajo se encontró que todos los pares de dimensión que corresponden a esta

dimensión presentan correlaciones estadísticamente significativas con niveles de confiabilidad del 0,05 o menor; a continuación, se reseñan los que presentan mayor fuerza de asociación.

a) Participación y manejo del cambio - oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, presentan una relación directa y estadísticamente significativa con un nivel de significancia del 0,000, coeficiente correlación de 0,587 (Tabla 23), indicando una fuerza de relación media alta, por lo anterior se puede decir que si aumenta en nivel de riesgo de la dimensión Participación y manejo del cambio también aumentará el nivel de riesgo de la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

b) Las dimensiones de Claridad de rol y participación y manejo del cambio, reflejan una relación directa y estadísticamente significativa con un nivel de significancia del 0,000 un coeficiente de correlación de 0,584 (Tabla 23), así mismo se podría decir que si el nivel de riesgo aumenta en la dimensión claridad de rol también aumentará en la dimensión participación y manejo del cambio, indicando una fuerza de relación media alta.

Tabla 24.

Coeficientes de correlación entre las dimensiones del dominio control sobre el trabajo.

Dimensiones que se correlacionan	Coeficiente de correlación Spearman	Sig. (unilateral)	N
Participación y manejo del cambio - Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,587 **	0,000	90
Claridad de rol - Participación y manejo del cambio	0,584 **	0,000	90

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (unilateral)

El análisis de correlación entre las dimensiones psicosociales del dominio demandas del trabajo arrojó resultados indicativos de correlación estadísticamente significativos para el 50% de

los pares de dimensiones y para el otro 50% de los pares de dimensiones no se reportaron coeficientes de correlación estadísticamente significativos. Los resultados que se reseñan a continuación corresponden a las correlaciones cuyos coeficientes, estadísticamente significativos al nivel del 0,05 o menor, indican una fuerza de asociación media alta o alta.

a) Consistencia del rol - demandas ambientales y de esfuerzo físico presentan una relación directa estadísticamente significativa, con un nivel de significancia del 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,830 (Tabla 24) que indica una fuerza de relación alta, por lo que se puede afirmar que al aumentar el nivel de riesgo de la dimensión consistencia de rol, aumenta el nivel de riesgo de la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico esta correlación se presentó para la tercera parte del grupo de colaboradores del sector cárnicos con cargos de jefatura y personal a cargo

b) Las dimensiones demandas de la jornada de trabajo - demandas cuantitativas también tienen una relación directa estadísticamente significativa, con un nivel de significancia del 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,720 (Tabla 24) que indica una fuerza de relación media alta, por lo que se puede afirmar que al aumentar el nivel de riesgo de la dimensión demandas de la jornada de trabajo, aumenta el nivel de riesgo de la dimensión demandas cuantitativas.

c) Las dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico - demandas cuantitativas tienen una relación directa estadísticamente significativa con un coeficiente correlación de 0,610 y un nivel de significancia del 0,000, indicando una fuerza de asociación media alta por lo que se puede indicar que al aumentar el nivel de riesgo de la dimensión demandas cuantitativas, el nivel de riesgo de riesgo de la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico también aumenta.

d) Las dimensiones influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral - consistencia del rol presentan una relación directa estadísticamente significativa, con un nivel de significancia del

0,017 y una fuerza de asociación media – alta correspondiente a un coeficiente de correlación del 0,511 (Tabla 24) se observa una fuerza de relación media alta, por lo que se puede afirmar que al aumentar el nivel de riesgo de la dimensión consistencia del rol aumenta el nivel de riesgo de la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Tabla 25.

Coefficientes de correlación entre las dimensiones del dominio demandas del trabajo.

Dimensiones que se correlacionan	Coefficiente de correlación Spearman	Sig. (unilateral)	N
Consistencia del rol - Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,830**	0,000	15
Demandas de la jornada de trabajo - Demandas cuantitativas	0,720**	0,000	90
Demandas ambientales y de esfuerzo físico - Demandas cuantitativas	0,610**	0,000	90
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral - Consistencia del rol	0,551**	0,017	15
Demandas de la jornada de trabajo - Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,522**	0,000	90
Consistencia del rol - Demandas de la jornada de trabajo	0,518**	0,024	15

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (unilateral)

El análisis de correlaciones entre las dos dimensiones del dominio de recompensas señala que existe una relación directa, estadísticamente significativa al nivel del 0,000 entre las dimensiones de reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, con niveles de confiabilidad del 0,05y un coeficiente de correlación de 0,755, lo que indica una fuerza de asociación alta entre

las dos dimensiones. Lo anterior permite inferir que cuando aumenta el nivel de riesgo en alguna de estas dos dimensiones la otra también va a aumentar su nivel de riesgo.

Tabla 26.

Coefficientes de correlación entre las dimensiones del dominio recompensas.

Dimensiones que se correlacionan	Coefficiente de correlación Spearman	Sig. (unilateral)	N
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Reconocimiento y compensación	0,757 **	0,000	90

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (unilateral)

Con el fin de establecer las relaciones entre las 19 dimensiones psicosociales intralaborales para las que se obtuvieron resultados, en la tabla 25 se reseñan las dimensiones psicosociales que se correlacionaron de forma directa y estadísticamente significativa y cuyo coeficiente de correlación indica asociaciones media - altas o altas; los resultados reseñados en la tabla 21, refieren 28 pares de dimensiones que obtuvieron coeficientes de correlación significativos al nivel de 0,05 o menor, con asociaciones medias altas o altas, es decir con coeficientes de correlación iguales o mayores a 0,51.

Finalmente teniendo en cuenta los coeficientes de correlación con mayor puntaje se reflejó que los tres pares que correlacionaron de forma directa y estadísticamente significativa, con niveles de significancia de 0,05 o menor y cuyo coeficiente de correlación indica asociaciones medias- altas o altas corresponde a los dominios retroalimentación del desempeño - consistencia del rol (0,835), consistencia del rol - reconocimiento y compensación (0,770) y retroalimentación del desempeño - reconocimiento y compensación (0,697).

Tabla 27.

Coefficientes de correlación estadísticamente significativas con fuerza de asociación media alta o alta entre las dimensiones de los cuatro dominios psicosociales intralaborales.

Dimensiones que se correlacionan	Coefficiente de correlación Spearman	Sig. (unilateral)	N
Retroalimentación del desempeño - Consistencia del rol	0,835**	0,000	15
Consistencia del rol - Reconocimiento y compensación	0,770**	0,000	15
Claridad de rol - Consistencia del rol	0,697**	0,002	15
Retroalimentación del desempeño - Reconocimiento y compensación	0,682**	0,000	90
Características del liderazgo - Claridad de rol	0,663**	0,000	90
Reconocimiento y compensación - Características del liderazgo	0,647**	0,000	90
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Características del liderazgo	0,622**	0,000	90
Retroalimentación del desempeño - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,616**	0,000	90
Capacitación - Características del liderazgo	0,618**	0,000	90
Participación y manejo del cambio - Demandas de la jornada de trabajo	0,617**	0,000	90
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Consistencia del rol	0,602**	0,009	15
Participación y manejo del cambio - Demandas cuantitativas	0,600**	0,000	90

Dimensiones que se correlacionan	Coefficiente de correlación Spearman	Sig. (unilateral)	N
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Demandas cuantitativas	0,589**	0,000	90
Características del liderazgo - Demandas de la jornada de trabajo	0,588**	0,000	90
Reconocimiento y compensación - Demandas cuantitativas	0,584**	0,000	90
Características del liderazgo - Participación y manejo del cambio	0,580**	0,000	90
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos - Demandas de la jornada de trabajo	0,580**	0,000	90
Control y autonomía sobre el trabajo - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,566**	0,000	90
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Claridad de rol	0,566**	0,000	90
Relaciones sociales en el trabajo - Consistencia del rol	0,564*	0,014	15
Participación y manejo del cambio - Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,556**	0,000	90
Claridad de rol - Demandas de la jornada de trabajo	0,552**	0,000	90
Demandas cuantitativas - Claridad de rol	0,539**	0,000	90
Características del liderazgo - Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,526**	0,000	90

Dimensiones que se correlacionan	Coefficiente de correlación Spearman	Sig. (unilateral)	N
Demandas de la jornada de trabajo - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,522**	0,000	90
Demandas de la jornada de trabajo - Reconocimiento y compensación	0,520**	0,000	90
Reconocimiento y compensación - Relaciones sociales en el trabajo	0,516**	0,000	90
Claridad de rol - Retroalimentación del desempeño	0,510**	0,000	90

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (unilateral)

Dando respuesta al objetivo específico número cuatro, y luego de aplicar el cuestionario de estrés laboral, se observa que la mayor parte de los trabajadores (44%) se encuentran en un nivel alto de estrés; sin embargo, una proporción considerable (40%) manifiesta síntomas indicadores de un nivel de estrés bajo, lo que indica que una pequeña parte (16%) se encuentran en nivel medio de estrés, lo cual permite analizar que dentro de la industria cárnica del sector de Kennedy de la Ciudad de Bogotá, la respuesta de estrés de los trabajadores está polarizada entre los niveles alto y bajo de estrés (Tabla 26).

Tabla 28.

Distribución de los trabajadores participantes según nivel de estrés.

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	40,0
Medio	14	15,6
Alto	40	44,4

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Total	90	100,0

Con el fin de establecer la relación entre las variables de riesgo psicosocial intralaboral (dominios y dimensiones) y los niveles de estrés en un grupo de trabajadores de las industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías, se calcularon coeficientes de correlación de Spearman, obteniendo los siguientes resultados.

Se encontró una asociación con un nivel de significancia del 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,578 entre el resultado general de riesgo psicosocial intralaboral y el resultado general de estrés.

En el análisis correlacional entre los dominios psicosociales intralaborales y el puntaje de estrés, se encontró que los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas, están estadísticamente asociados de forma directa con los puntajes de estrés. El dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo obtuvo el coeficiente de correlación más alta (Rho de Spearman = 0,589, con un nivel de significancia 0,000), seguido del dominio de recompensas con (Rho Spearman = 0,555, con un nivel de significancia 0,000) (Tabla 27). Estos resultados llevan afirmar que a medida que aumente el nivel de riesgo de los dominios de liderazgo y relaciones sociales de trabajo y el de recompensa, se incrementan también los niveles de estrés de los trabajadores.

Si bien los dominios de control sobre el trabajo y demandas del trabajo obtuvieron coeficientes de correlación estadísticamente significativos al nivel del 0,000, su fuerza de asociación solo fue media – baja (0,388 y 0,463, respectivamente).

Tabla 29.

Coefficientes de correlación entre el puntaje total de estrés y dominios psicosociales intralaborales.

Domino	Coefficiente de correlación Spearman	Significancia
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,589**	0,000
Recompensas	0,555**	0,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral) y representa una correlación media alta y alta.

Para la presentación se los resultados del análisis correlacionales entre las dimensiones psicosociales intralaborales y el puntaje de estrés, se seleccionaron las que presentaron un nivel de significancia de 0,05 o menor y una fuerza de asociación media - alta y alta (Tabla 28). Es así como, se encontró que las dimensiones de: a) recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza, b) relaciones sociales en el trabajo, c) reconocimiento y compensación, d) influencia del trabajo en el entorno extralaboral y e) características de liderazgo son dimensiones que se asocian con el puntaje de estrés de forma estadísticamente significativa al nivel de 0,000 y con coeficientes indicativos de asociación media – alta (entre 0,510 y 0,527). Lo anterior sugiere que, si el riesgo psicosocial en estas dimensiones se incrementa, se incrementarán también las puntuaciones de estrés de los trabajadores y si disminuye el nivel de riesgo, el nivel de estrés también disminuiría.

Tabla 30.

Coefficientes de correlación entre el puntaje total de estrés y dimensiones psicosociales intralaborales.

Dimensiones que se correlacionan con estrés	Coefficiente de correlación	Sig. (unilateral)	N
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,527**	0,000	90
Relaciones sociales en el trabajo	0,520**	0,000	90
Reconocimiento y compensación	0,516**	0,000	90
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,512**	0,000	90
Características del liderazgo	0,510**	0,000	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral) y representa una correlación media alta y alta.

Conclusiones y recomendaciones

Con base en los resultados de este estudio de investigación que trata de la relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y niveles de estrés, en trabajadores de industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías en la localidad de Kennedy en Bogotá, se puede afirmar que en las empresas participantes en el estudio la mayoría de trabajadores son hombres (67,8%), con edades entre los 30 y 53 años (52,2%), con una media de 37 años, lo que quiere decir que es una de mediana edad, con un nivel educativo de bachillerato completo (31,1%), en su mayoría solteros (42,2%), que viven estratos socioeconómicos 2 o 3, en arriendo (45,6%).

Respecto a las características ocupacionales, la mayoría son trabajadores con cargos de tipo operativo (78,2%), que laboran en el área de producción (31,4%), y llevan en el cargo y en la empresa entre un año a diez (56,7% y 54,4%, respectivamente), con contrato a término indefinido (58,9%), que trabajan entre 8 y 10 horas al día (72,3%).

En general, la mayoría de los trabajadores (44,4%) obtuvieron puntuaciones indicativas de riesgo psicosocial intralaboral bajo, lo cual indica que es posible que cuenten con condiciones psicosocial protectoras en su entorno de trabajo, las cuales es necesario reforzar para disminuir amortiguar el impacto de las condiciones de riesgo psicosocial alto.

Las dimensiones psicosociales que representan riesgo alto y muy alto para la mayoría de los trabajadores (más del 45%) son: a) exigencias de responsabilidad del cargo (86,7%), relación con los colaboradores (64,3%), claridad del rol (48,9%), retroalimentación del desempeño (46,6%), características del liderazgo (45,6%), y relaciones sociales en el trabajo (44,4%). Es así como, el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo es el que se encontró con proporciones más grandes de riesgo psicosocial alto o muy alto (46,7%), siendo que las 4 dimensiones que lo conforman, representan un nivel de riesgo alto o muy alto para más del 40% de los trabajadores.

Ahora bien, cabe analizar los datos que arrojo el estudio para las diferentes dimensiones del dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. En cuanto a la retroalimentación desempeño, se puede inferir que la retroalimentación que recibe el 46,6% de los trabajadores sobre la actividad laboral que realizan es escasa o inexistente, inútil o poco clara y no se da al trabajador información que le permita el mejoramiento.

En cuanto a las características de liderazgo, con un riesgo alto para el 45,6 % de los trabajadores, evidencia que los jefes deben mejorar y fortalecer sus estrategias para liderar al equipo de trabajo, ya que requieren mejorar en lo que respecta a la planificación y distribución del trabajo, deben fortalecer la forma como se comunican y relacionan con sus colaboradores, así como su capacidad de resolución de problemas, y las acciones para motivar y apoyar a sus equipos.

Para el 44,4% de los encuestados, las relaciones sociales en el trabajo no son las adecuadas, las posibilidades de contacto con otras personas, existen tratos irrespetuosos entre compañeros, no perciben apoyo efectivo y el trabajo en equipo se dificulta, indicando un riesgo alto.

En cuanto a la dimensión *relación con los colaboradores*, a pesar de representar la proporción más alta de trabajadores con niveles de riesgo alto (64,3%) hay que tener presente que solo fue indagada a las personas que tienen personal a cargo (14 participantes) y no en la totalidad de los participantes; sin embargo, se puede deducir que para la mayoría de personas que ocupan cargos de jefatura, sus colaboradores no les muestran apoyo cuando se presentan dificultades dentro del trabajo, tienen dificultades para relacionarse y comunicarse con sus superiores.

En contraposición, las dimensiones psicosociales más favorables, en tanto que para más del 60% de los trabajadores representan un riesgo bajo, despreciable o no generan riesgo son: a) demandas emocionales (68,8%), b) capacitación (64,4%), c) demandas de la jornada de trabajo

(64,4%), y d) recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (64,4%). El dominio psicosocial más favorable es el de recompensas, en tanto que las dos dimensiones que lo constituyen obtuvieron puntuaciones de riesgo bajo, sin riesgo o riesgo despreciable para más del 50% de los trabajadores.

Lo anterior indica que estas dimensiones pueden estar configurándose como fuentes de seguridad y valorándose como un factor protector en tanto que para un poco más de la mitad de los trabajadores el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de su contribución se corresponde a sus esfuerzos y logros; el salario corresponde a los acuerdos establecidos con las empresas; las organizaciones están continuamente promoviendo su bienestar y consideran su desempeño para tener oportunidades de desarrollo; además, la mayoría de trabajadores refieren un sentimiento de orgullo por su vinculación a la empresa, así como un sentimiento de autorrealización por efectuar su trabajo.

Respecto a los resultados de estrés, se encontró que hay una distribución que ubica a los trabajadores en dos extremos; es así como, el 40% obtuvo puntuaciones indicativas de niveles de estrés bajo y el 44,4% obtuvo puntuaciones que representan un nivel alto de estrés.

Se encontraron resultados que indican que existe una relación estadísticamente significativa con una fuerza de asociación media – alta entre las dos variables principales de esta investigación, el estrés y los factores de riesgo psicosocial intralaboral (coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,578, con un nivel de significancia de 0,000).

De forma concomitante, se encontró que los dominios que representan mayor y menor riesgo psicosocial para la mayoría de trabajadores (liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas), están estadísticamente asociados de forma directa con los puntajes de estrés, con

coeficientes de correlación que señalan una fuerza de asociación media – alta (0,589 y 0,555, respectivamente), y niveles de significancia de 0,000.

A la luz de estos hallazgos se puede interpretar que a medida que aumenta el riesgo psicosocial por el dominio de liderazgo y relaciones psicosociales, también aumenta los niveles de estrés de los trabajadores; mientras que, a medida que disminuye el riesgo psicosocial en el dominio de recompensas, también disminuye el nivel de estrés de los trabajadores, con lo que se podría plantear que el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se configura como una fuente de riesgo psicosocial y el dominio de recompensas tendría el potencial de configurarse como una fuente psicosocial protectora.

Las dimensiones recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y características del liderazgo, son las dimensiones psicosociales que con mayor frecuencia se correlacionan con otras dimensiones, en total para cada una de estas dimensiones se encontraron correlaciones estadísticamente significativas con fuerza de asociación media alta o alta con otras siete dimensiones, seguidas por las dimensiones reconocimiento y compensación y claridad del rol para las que se encontraron correlaciones estadísticamente significativas con fuerza de asociación media alta o alta con seis dimensiones a partir de esto se puede inferir que estas dimensiones representan las condiciones psicosociales más conectadas con otras condiciones psicosociales.

El análisis de correlación entre las dimensiones psicosociales y el puntaje de estrés permitió identificar 5 dimensiones psicosociales intralaborales que se asocian con el puntaje de estrés de forma estadísticamente significativa al nivel de 0,000 y con coeficientes indicativos de asociación media – alta, entre 0,510 y 0,527; estas dimensiones son: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza, relaciones sociales en el trabajo,

reconocimiento y compensación, influencia del trabajo en el entorno extralaboral; y características de liderazgo. Es así como, se podría afirmar que con el fin de incidir en los niveles de estrés de los trabajadores, las organizaciones que participaron en el estudio deberían buscar implementar acciones de intervención y control de las dimensiones de relaciones sociales en el trabajo, influencia del trabajo en el entorno extralaboral y características de liderazgo; así como, mantener y potenciar el reconocimiento y compensación que otorga a sus empleados y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Cabe destacar que las dimensiones de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza, reconocimiento y compensación; y características de liderazgo, ya que, como se mencionó anteriormente, se constituyen en dimensiones que se correlacionan con varias dimensiones adicionales y además, las dos primeras representan un nivel de riesgo bajo para más de la mitad de los trabajadores y la tercera implica riesgo alto para más del 40% de los trabajadores. Es así como, focalizar los esfuerzos de promoción de las dimensiones del dominio de recompensas y buscar mejorar las características de liderazgo de los jefes de las cinco empresas participantes podría constituirse en una estrategia acertada para mejorar los niveles de estrés de los trabajadores e incidir positivamente en otras dimensiones psicosociales.

Es así como, se pueden decir que para las empresas del sector cárnico de jamonerías y salsamentarías que participaron en el estudio, el dominio de recompensas podría llegar a influir positivamente sobre el conjunto de dimensiones intralaborales, siendo las dimensiones de este dominio que se correlacionan de forma estadísticamente significativa con varias dimensiones de otros dominios.

En relación con lo antes expuesto, se recomienda a las empresas participantes que establezcan un plan de intervención del dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, específicamente orientado hacia el fortalecimiento de las competencias de liderazgo de las personas que ejercen cargos de jefatura y hacia el desarrollo de relaciones sociales entre compañeros que se caractericen por la colaboración, el apoyo, la buena comunicación y el trabajo en equipo. De forma complementaria, se recomienda implementar acciones de promoción de factores protectores, en las empresas del sector cárnico de jamonerías y salsamentarías participantes en el estudio; por lo que se sugiere darle continuidad a los programas y actividades que vienen adelantando para brindar retribuciones, recompensas, reconocimiento y compensación a sus colaboradores por el trabajo que realizan; así como, buscar fortalecer estos programas y actividades dando una mayor cobertura.

Además de las dimensiones del dominio de recompensas, se encontraron varias dimensiones psicosociales intralaboral que tienen nivel bajo de riesgo para una proporción importante de trabajadores, por lo que es recomendable promover y mantener estas condiciones psicosociales (p.ej. capacitación, demandas de la jornada, participación y manejo del cambio y demandas cuantitativas), para tener un impacto favorable en los trabajadores y en la organización.

También se recomienda la verificación de grupos que presentasen factores de riesgo alto para el monitoreo y seguimiento en donde futuras investigaciones identifiquen si existen diferencias que incidan en estos posibles resultados relacionados con variables como la edad, el sexo, la antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo, para poder formular acciones de intervención diferenciales si es que se corroboran tales diferencias. También es recomendable la

inclusión del constructo de condiciones extralaborales ya que esta también puede llegar a tener una relación con los resultados de estrés.

En general, se recomienda complementar el presente estudio, con el uso de otros instrumentos de evaluación (por ejemplo, análisis de puestos de trabajo, entrevistas o grupos focales), con lo que se podría profundizar en los hallazgos encontrados. recopilar información por otros medios como entrevistas semiestructuradas, grupos focales y observación directa, pueden aportar información acerca de la experiencia de los empleados sobre condiciones adversas de trabajo y cómo ellos comprenden desde su subjetividad los factores que ponen en riesgo su salud física y mental, así como las sugerencias que pueden aportar para su mejoramiento. En ese orden, es viable plantear el uso completo de la batería, con el fin de obtener una visión más integral del fenómeno y con ello tener mayor certeza de los aspectos que no se evaluaron en este estudio, pero podrían tener un papel importante en la representación del riesgo psicosocial en esta población.

Finalmente, es recomendable que en otros estudios se incluya un mayor número de empresas y trabajadores del mismo sector, que se constituyan en una muestra representativa, para generar así resultados que puedan ser generalizables para esta actividad económica a nivel regional o nacional.

Referencias

Amar, J., Abello Llanos, R., & Acosta, C. (2011). Factores protectores: Un aporte investigativo desde la psicología comunitaria de la salud. *Psicología desde el Caribe*, 107-121.

Amézquita, L., & Palencia, A. (2014). Distritos productivos locales potenciales en Bogotá, Universidad de La Salle y la Secretaría Distrital de Planeación de Bogotá, Medellín-Colombia.

Abello, J., Lozano, M. (2013) Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. *Revista Universidad del Rosario*. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf>

Aponte, L., & Cardona, C. (2015). Cartilla práctica para el autocuidado y la prevención de riesgos en las actividades laborales del ventero del centro de Medellín. (Tesis de pregrado). Universidad CES, Medellín, Colombia.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2005). Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Blanch J, Sahagún M, Cervantes G. (2010) Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 2010; 26(3): 175-189.

Cañete, R., Guilhem, D., & Brito, K. (2012). Consentimiento informado: algunas consideraciones actuales. *Acta bioethica*, 18(1), 121-127.

Cazau, Pablo. (2006). Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales. Tercera Edición.

Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159-172.

Colmenares-De la Torre J., Guzmán-Suárez, O. B., Cordero-Beltrán, I., & Lara-Orozco, R. (2019). Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en empresa confitera de Jalisco. *Salud Jalisco*, 6(1), 64-69.

Colombia. Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución número 2646. Recuperado del sitio de internet de la Alcaldía mayor de Bogotá:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Colombia. Ministerio del Trabajo (2019). Resolución 2404.

Confederación de Empresas de Málaga - CEM. (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Málaga: Stand by Consultores.

Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.

Daza, F. M. NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral.

Daza, M., & Nogareda, C. (2003). El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Duque Posada, L. A. (2019). Influencia de los factores psicosociales en la generación de comportamientos inseguros y materialización de accidentes de trabajo en una industria de alimentos. Tesis de grado para obtener el título como Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, E., & Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER”. *Revista de Calidad Asistencial*, 20(3), 165-170.

García, C. L. (2017). Creación y Diseño del Manual de Procedimientos en Atención y Orientación Psicológica para la Institución Educativa, Proyectos de Pasantías (Doctoral dissertation).

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. Perú, Med. Exp. Salud Publica*.

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev. Esp. Salud Pública* 2009; 83, 169-173:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113557272009000200003

Hargrove, MB, Becker, WS y Hargrove, DF (2015). El modelo HRD Eustress: generando estrés positivo con un trabajo desafiante. *Revisión de desarrollo de recursos humanos*, 14(3), 279-298.

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2013). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.

Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 1990; 24: 285-308.

Legarda Paredes, L. M., Muñoz Paz, I., & Parra Osorio, L. (2017). Estado del arte sobre criterios y modelos de prevención de riesgo psicosocial laboral en manuales, protocolos, guías y artículos científicos, publicados en el período 2004 al 2016.

Lozada, M. F. C., García, G. A. G., Posso, M. I., & Montoya, J. C. (2017). Factores de riesgo psicosociales extra laborales y su relación con el estrés y la salud mental-Estudio de Caso con la Empresa Cosmética. Documentos de Trabajo ECACEN.

Meliá, J. L. (2004). La batería de factores psicosociales de la universidad de valencia: la evaluación multidimensional comprehensiva de los riesgos psicosociales. Trabajo presentado en el tercer congreso internacional de prevención de riesgos laborales. Santiago de Compostela.

Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2007). Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgo profesionales. Bogotá: Ministerio de la Protección Social de Colombia.

Ministerio de la Protección Social. (2009). Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.

Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Tomo II, Bogotá D.C

Moreno B y Báez C. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Universidad autónoma de Madrid, Madrid.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET).

OIT/OMS. Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra, Suiza.; 1984. 122 págs.

Ordóñez, C., Gómez, E., Calvo, A. (2016). Desórdenes músculo esqueléticos relacionados con el trabajo. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, 1º Edición, pp 27-32.

Organización Mundial de la Salud. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Recuperado de *Bibliothèque OMS*. Recuperado de:

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf

Organización Internacional del Trabajo.(1986). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*. Occupational Safety and Health Series n 56. Geneva: OIT.

Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*, 11(1), 99-113.

Peláez Arcila, S. M., & Cuellar García, S. (2014). Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales.

Pinos-Mora, L. (2017). Factores Psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 79-104.

Psicólogos, C. C. (2016). *Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia*. Editorial El Manual Moderno Colombia.

Quick, J., y Henderson, D. (2016). Estrés laboral: prevenir el sufrimiento, potenciar el bienestar. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 13 (5), 459.

Quinde Rogel, J. E. (2015). Evaluación de exposición a factores de riesgo psicosocial en la Empresa Industrias Borja Inborja SA Año 2015 (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Industrial. Maestría en Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional.).

Rick, J. & Briner, R. B. (2000). *Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects*.

Stavroula, L., & Griffiths, A. (2010). Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representaciones sindicales.

Saari, J. (2001). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OSHA. En J. Saari, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OSHA, 2.

Resolución 8430 de octubre 4 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Torres, A. V., & González, A. P. (2002). Influencia del Ambiente de Trabajo en los Trabajadores en la Industria Cárnica. *Ingeniería*, 7(1), 39-43.

Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.

Warren, N. (2010). Psychosocial and work organizational risk factors for work related musculoskeletal disorders. En W. Karwowski (Ed.), *International Encyclopedia of Ergonomics and Human factors* (pp. 1299-1302). Oxford: CRC Press.

Apéndice

Apéndice A.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN TITULADO: IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES Y NIVELES DE ESTRÉS, EN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS CÁRNICAS DE JAMONERÍAS Y SALSAMENTARÍAS EN LA LOCALIDAD DE KENNEDY, BOGOTÁ.

El propósito de este documento es proveer, al trabajador convocado a tomar parte de esta investigación, una explicación sobre la naturaleza de la misma con el fin que pueda tomar una decisión libre e informada sobre su participación.

La presente investigación es conducida por Katherine Babativa Beltrán, Lina María Guerra Torres y Sonia Osorio Meléndez, estudiantes de la Especialización en Salud Ocupacional de la Pontificia Universidad Javeriana. Este estudio hace parte de los requisitos para optar al título académico de especialista. El objetivo de la investigación es llegar a identificar los factores psicosociales intralaborales y niveles de estrés de los trabajadores de las industrias cárnicas en la localidad de Kennedy en Bogotá, para lo cual se solicita a los participantes diligenciar tres cuestionarios, a través de los que se indagará por: a) las características psicosociales intralaborales propias de su actividad laboral, b) síntomas indicadores de estrés, y c) datos sociodemográficos y ocupacionales.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, y si usted decide participar, es libre de realizar preguntas o retirarse si lo considere necesario en cualquier momento del estudio sin que esto lo perjudique de alguna forma. La información que se recoja será confidencial, su uso será estrictamente académico, y en consecuencia no se utilizará para ningún otro propósito

diferente a los de una investigación universitaria. Sus respuestas serán anónimas, por lo que no se le solicitará ningún dato de identificación (nombre o número de cédula), los cuestionarios serán codificadas usando un número aleatorio para poder diferenciarlos para efectos del análisis de información. Considerando las condiciones anteriores, los datos que se obtengan de este estudio serán consolidados y analizados grupalmente por actividad económica, por lo que no se generarán resultados individuales o por cada una de las empresas participantes.

Es importante que usted sepa que, con antelación, se ha presentado el estudio a la empresa en la que trabaja y se cuenta su autorización para aplicar los cuestionarios a los trabajadores que laboran con esta organización.

Los resultados consolidados de esta investigación reposarán en un documento escrito en los archivos de la biblioteca de la Pontificia Universidad Javeriana, eventualmente podrán ser divulgados a través de algún medio científico y podrán ser utilizados como referencia en investigaciones futuras sobre esta temática.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Katherine Babativa Beltrán (babativa_h@javeriana.edu.co), Lina María Guerra Torres (lina.guerra@javeriana.edu.co) o Sonia Osorio Meléndez (Osorio-sonia@javeriana.edu.co).

Desde ya le agradecemos su participación.

A través de este documento declaro que he leído y escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre este estudio, he tenido la oportunidad de hacer preguntas y que he recibido una copia de este documento que he podido leer antes de firmar. Estoy enterado(a) del objetivo y finalidad del estudio; así como, de las condiciones de participación.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio

sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Al firmar este documento de consentimiento, no estoy renunciado a ninguno de los derechos legales que yo tendría como participante en un estudio de investigación.

Yo _____, identificado con número de CC. _____ de _____ estoy de acuerdo en participar en este estudio.

Firma _____

Fecha _____

Firma y datos de las investigadoras

Katherine Babativa Beltrán, c.c. 1.033.761.864

Estudiante Especialización en Salud Ocupacional

Pontificia Universidad Javeriana

Lina María Guerra Torres, c.c.1.022.373.982

Estudiante Especialización en Salud Ocupacional

Pontificia Universidad Javeriana

Sonia Osorio Meléndez, c.c. 1.070.957.901

Estudiante Especialización en Salud Ocupacional

Pontificia Universidad Javeriana