

Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal

Influence of psychosocial factor in perceived health, burnout and employees engagement.

María Eugenia Londoño Londoño

Centro de Investigación en Comportamiento

Organizacional Cincel S.A.S

mariaeugenial@cincel.com.co

Fecha de envío: 10/08/2015

Fecha de aceptación: 22/09/2015

Resumen

Generalmente el estudio de los factores de riesgo psicosocial incluye una gran cantidad de aspectos intralaborales, extralaborales e individuales. Esta investigación exploró cuales de estos muestran una mayor asociación estadística con efectos negativos como la sintomatología percibida y el burnout y con un efecto positivo, el Engagement. Para tal efecto se utilizó una batería diseñada y validada en Colombia para la evaluación de los Factores Psicosociales. La muestra utilizada corresponde a 9.090 datos recopilados en trece empresas colombianas. Se realizaron análisis de regresión múltiple, encontrándose que la emanda física y mental, la claridad en el rol y la definición del cargo, el clima de seguridad, la forma como se percibe la equidad y la justicia en la retribución, la demanda emocional y la calidad de la relación con el jefe son los aspectos intralaborales que muestran una mayor capacidad de predecir los efectos evaluados. Entre las condiciones individuales se destacan la autoestima y el equilibrio emocional y de los factores extralaborales el tiempo por fuera del trabajo y el aspecto económico del grupo familiar como los aspectos que se asocian de manera más significativa con los efectos. Los hallazgos permiten centrar los esfuerzos de gestión en variables antecedentes con mayor impacto en la salud y el bienestar de las personas.

Palabras clave

Factores de riesgo psicosociales, burnout, engagement, sintomatología percibida

Abstract

Generally the study of psychosocial risk factors includes a lot of intra-work, out-work and individual aspects. This research explored which of these aspects show greater statistical association with the perceived negative effects as the symptomatology and the burnout and a positive effect, the Engagement. To this end, a battery, designed and validated in Colombia, for the assessment of psychosocial factors was used. The sample corresponds to 9,090 data collected in 13 Colombian companies. Multiple regression analyzes were performed, finding that: The physical and mental demand, the clarity on the role and definition of the position, how fairness and justice in the retribution is perceived, and the quality of the relationship with the boss and intra-work peers are the aspects that show a greater ability to predict the effects evaluated. Among the individual conditions we highlight the self-esteem and emotional balance, and among the factors outside the work we highlight the time outside of work and the economics of the family as the aspects that are associated with the most significant effects. The findings help to focus the management efforts on the background variables with the greatest impact on the health and welfare of the people.

Keywords

Psychosocial Risk Factors, Engagement, Burnout, Perceived symptomatology

1. Introducción

A nivel mundial se cuenta con múltiples evidencias sobre el efecto que los Factores de Riesgo Psicosocial tienen en la salud, el desarrollo, el bienestar y el desempeño de las personas ([Sauter, Murphy, Hurrell, y Levi, 2001](#); [Toro, et al 2009](#)). No obstante, la evaluación de estos factores de riesgo generalmente incluye un número muy amplio de condiciones, hecho que dificulta a las empresas centrarse en algunos aspectos clave que tengan un mayor poder lesivo o que logren minimizar el efecto de otros. Por esta razón esta investigación buscó generar evidencia sobre la asociación estadística de estos factores con efectos desfavorables (Burnout y sintomatología percibida) y favorables (Engagement), con el fin de proporcionar un criterio para la priorización de los factores de riesgo por intervenir en las organizaciones.

Los Factores Psicosociales (FP) son condiciones presentes en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con las que se relaciona un individuo y que pueden afectar positiva o negativamente a su salud, su bienestar, su desempeño o su desarrollo, bien personal o bien colectivo. Cualquier condición de la organización con efectos psicosociales o cualquier condición socio-ambiental con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es, entonces, un factor psicosocial laboral ([Toro et al, 2009](#)).

Todas las condiciones del trabajo y de la persona que se consideran FP tienen la capacidad o el potencial de producir efectos positivos o negativos sobre la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo personal. Es decir pueden mantener o propiciar efectos positivos, pudiéndose entender como Factores Protectores Psicosociales (FPP). También pueden propiciar o mantener efectos inconvenientes, en cuyo caso se entienden como Factores de Riesgo Psicosociales (FRP). De esta manera, los efectos de la presencia de FP se manifiestan típicamente, tal como lo expresa la

definición, en la salud, el bienestar, el desempeño y el desarrollo de las personas.

Por salud se entiende tanto la ausencia de disfunciones como la existencia de equilibrios positivos en lo físico, en lo psicológico y en lo social ([Organización Mundial de la Salud, 2006](#)). En cuanto al bienestar nos referimos a la valoración positiva que una persona hace de realidades del trabajo que le producen, como consecuencia, satisfacción, complacencia o felicidad ([Wright & Cropanzano, 2000](#)). Por su parte, el desempeño es la actuación laboral de la persona, que suele valorarse en términos de eficiencia, eficacia y productividad. Por último, el desarrollo se refiere al perfeccionamiento o mejoramiento de las competencias laborales y de las calidades humanas en el trabajo ([Toro, 2002](#)).

El modelo utilizado para la evaluación de los Factores Psicosociales presentado en este documento ([Figura 1](#)) fue desarrollado por el equipo de investigación de Cincel S.A.S. En este modelo aparece, en la parte superior, el contexto del trabajo en el que las condiciones existentes, dependiendo de su configuración podrían ser FPP o FRP. En este caso el contexto laboral está evaluado desde la manera como las personas perciben las condiciones laborales mencionadas ([Toro \(Ed.\), 2009](#)). En la dimensión tecnológica se evalúan las percepciones acerca de las imposiciones de esfuerzo físico y mental que la tarea les impone a las personas, esperando que este esfuerzo tenga un nivel medio que produzca activación y aprendizaje sin llegar a desgastar la salud de las personas. La Dimensión Social evalúa cómo se perciben las relaciones horizontales y verticales en la empresa y se considera que puede constituir un factor de riesgo cuando la calidad de éstas es inconveniente ([Salanova & Llorens, 2011](#)) y, por el contrario, un factor protector cuando hace que las personas perciban apoyo social ([Theorell & Karasek, 1996](#)).

Por otro lado, en la dimensión económica se evalúan las percepciones sobre la equidad y la justicia con la que se manejan los beneficios en la empresa mientras que, en último lugar, en



Figura 1: Modelo de factores psicosociales del centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel S.A.A

la dimensión organizacional se indaga por la claridad de los criterios con los que están definidas las tareas y el nivel de autonomía del cargo considerándose un riesgo mayor en la medida en que aumente la ambigüedad al respecto (Toro, Londoño, Sanín, & Valencia, 2009).

También son consideradas las condiciones individuales, en la parte inferior de la figura. Estas condiciones son una serie de aspectos que en la literatura se han definido como elementos que pueden mediar las relaciones entre las personas y la organización y que por su presencia-ausencia podrían configurarse como FPP o FRP. Se trata de la Autoestima (Romero, 1999), la Autoeficacia (Salanova, Grau, & Martínez, 2005), la Estabilidad Emocional (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998) y el Desarrollo Psicológico (Romero, 1999). Adicionalmente se evalúan algunas condiciones extralaborales y condiciones demográficas que intervienen en la comprensión de la dinámica de los FP (Toro et al, 2009) tales como el tiempo libre, la posibilidad de contar con redes de apoyo social por fuera del trabajo, la situación económica del grupo familiar y las condiciones de la vivienda.

Tomando como base la conceptualización anterior se puede ver entonces que los FPP y FRP son transversales a los tres componentes principales del modelo, es decir, a las condiciones personales, a las de la organización y a las extralaborales.

Por último, el modelo contempla los efectos positivos de los FPP y los negativos de los FRP. Los primeros corresponden a los efectos en la persona, la presencia de síntomas de desgaste ocupacional (Burnout), la percepción de salud y los niveles de desarrollo ocupacional. En segundo lugar los efectos para la organización, allí generalmente se exploran los efectos de la satisfacción de la persona (ausentismo, rotación, quejas del personal), o de las deficiencias o fortalezas en el desempeño individual (mejoras o problemas en la productividad general).

El presente estudio se centra en identificar cuáles de los tres grupos de FP (laborales, extralaborales e individuales) logran predecir en mayor medida los efectos en las personas, tanto aquellos negativos como el Burnout y la sintomatología percibida y los positivos, en este

caso el Engagement.

Metodología

Muestra

Los análisis se realizaron con una muestra de 9.090 trabajadores y trabajadoras de 13 empresas colombianas que contrataron al Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel S.A.S. para realizar su estudio de Factores Psicosociales entre agosto de 2013 y marzo de 2014. El 53.6% de los participantes eran hombres y el 46.4% mujeres. En relación con la edad, el 11.2% de los participantes reportó tener 25 años o menos, el 46% entre 26 y 35 años, el 29,4% entre 36 y 45, el 12,7% entre 46 y 55 años, y el 0.7% restante más de 55 años. Asimismo, se incluyó en la muestra a trabajadores/as con diferentes modalidades de contratación (22.9% a término fijo y el 77.1% a término indefinido), con diferencias en la antigüedad en la empresa (59.8% tenían entre 0 y 5 años, 24.9% entre 6 y 10 años, 3.5% entre 11 y 15 años, y 11.9% entre 16 y 20 años) y de nivel educativo diverso (primaria 2.7%, bachillerato 16.8%, técnico o tecnólogo 29.7%, profesional 28.7% y posgrado 22.2%).

Los participantes fueron seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico por disponibilidad (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, y Baptista Lucio, 2006), dado que responde a los colaboradores que decidieron participar de forma voluntaria en las empresas que contrataron al Centro de Investigación Cincel S.A.S. para realizar el estudio de factores psicosociales. A pesar de no ser una muestra probabilística es bastante heterogénea, ya que corresponde a empresas de diferentes sectores de la economía tales como Industrial (6 empresas), servicios (6 empresas), comercial (una empresa), holding (una empresa).

Procedimiento

La recolección de los datos se realizó, en la mayoría de los casos, de manera presencial y grupal dirigida por un profesional previamente capacitado para

garantizar la calidad de la información. En algunos casos, se aplicó de manera virtual teniendo como condición que las personas debían tener un nivel de educación como mínimo a nivel técnico, tener acceso a un computador en su empresa y no haber sido detectadas dificultades de lectoescritura.

En todos los casos los participantes firmaron un consentimiento informado en el que se establecía el carácter voluntario de su participación en el estudio y se brindó claridad sobre la confidencialidad en la información, dado que a las empresas contratantes únicamente se les reportó información de grupos con cinco o más participantes.

Variables

La evaluación se realizó con la Batería para la Evaluación de los Factores Psicosociales de Cincel la cual se encuentra debidamente validada para su utilización con población trabajadora colombiana (Toro et al., 2009). Este conjunto de instrumentos evalúa cuatro grupos de variables. En primer lugar se encuentran las Dimensiones Laborales, en segundo lugar las Condiciones Individuales, los Factores Extralaborales y por último los efectos. En las tablas [1](#), [2](#), [3](#) y [4](#) se encuentran las definiciones de los cuatro grupos de variables.

Análisis

Para los análisis se utilizó el software SPSS Versión 22. Se realizaron análisis de regresión lineal múltiple por el método de introducir eliminando paulatinamente las variables que evidenciaban una relación con la dependiente no significativa o que generaban multicolinealidad en el modelo.

Resultados

En primer lugar se verificó qué factores psicosociales laborales, individuales y extralaborales predicen en mayor medida el Engagement y el Burnout de los trabajadores ([Tabla 5](#)).

En este sentido, se encuentra que las variables de la Dimensión Laboral logran predecir de manera importante la varianza del Engagement y el Burnout. En el primer caso las relaciones son negativas, lo que quiere decir que, en la medida que aumenta la presencia de factores de riesgo psicosocial, disminuye la probabilidad de que las personas evidencien una alta absorción, dedicación y esfuerzo en su trabajo. Las percepciones de inequidad e injusticia en el manejo de los beneficios y la compensación, las altas demandas de esfuerzo físico y encontrarse en un entorno de riesgo para la salud, la falta de claridad en la delimitación de las funciones y la dependencia jerárquica del cargo son los factores que evidencian una mayor capacidad predictiva de la presentación de Engagement en el trabajo.

Por el contrario, las relaciones entre el nivel de riesgo psicosocial y la presentación de Burnout son positivas. En este caso la dimensión económica no aparece entre las variables que mejor predicen la presencia de Burnout. En común con las que se reportaron en Engagement están la demanda física y mental y la dimensión organizacional. Por último, llama la atención que la presencia de relaciones desfavorables con el jefe también aparezca como un predictor potente del Burnout.

Por su parte las condiciones extralaborales predicen de manera significativa, pero en menor grado, varianza del Engagement y del Burnout. En este caso las escasas posibilidades de contar con tiempo libre y de realizar actividades de recuperación es la variable que incide en mayor medida la presentación de burnout y niveles más bajos de Engagement.

En relación con las condiciones individuales, se encuentra que la capacidad que tienen éstas de predecir la varianza del Engagement es mayor que la que se encuentra en lo relacionado con el burnout.

A continuación se verificó la capacidad de predicción de los factores psico-sociales sobre la sintomatología percibida en el último mes, encontrándose que tanto los aspectos laborales, los individuales y

los extralaborales predicen significativamente la presentación de los síntomas físicos psicológicos y de agotamiento ([Tabla 6](#)).

Entre los aspectos laborales, aparecen las demandas física y mental como las que mayor poder tienen de predecir las diferentes clases de sintomatología. También, las percepciones sobre la inequidad e injusticia sobre el manejo de los beneficios se reportan como un aspecto laboral asociado con una mayor presentación de síntomas físicos, psicológicos y de agotamiento. Por último, llama la atención que aparezcan dos aspectos sociales del trabajo entre las condiciones que más predicen la presentación de sintomatología, a saber, las relaciones con el jefe y con los compañeros de trabajo.

Entre las variables individuales, una tendencia a experimentar estados de ánimo desfavorables y cambiantes es el aspecto que evidencia una capacidad más alta que las demás para predecir la presentación de síntomas de todos los tipos.

Por último, de las condiciones extralaborales, son una inadecuada situación económica del grupo familiar y las escasas posibilidades de contar con tiempo libre y dedicarlo en actividades de recuperación las que más se relacionan con la presentación de síntomas de todos los tipos.

Discusión de resultados

El trabajo aquí presentado permite identificar, en primer lugar, que tanto los factores psicosociales laborales, individuales y extralaborales se relacionan con efectos desfavorables, como el Burnout y la sintomatología, y otros convenientes como es el caso del Engagement. Es importante tener en cuenta que estos efectos, aunque están evaluados a nivel individual, no llegan a afectar únicamente la calidad de vida y la salud de las personas, sino que también tienen repercusiones a nivel organizacional en la medida que influyen en la productividad, el ausentismo, la rotación y la intención de abandono ([Salanova & Llorens,](#)

2011).

En primer lugar, entre los aspectos que se relacionan en mayor medida con la presentación de Burnout y sintomatología y desfavorecen el Engagement se encuentran las demandas físicas y mentales. Esta es una relación que se ha documentado ampliamente en la literatura científica dado que cuando el trabajo exige un alto esfuerzo a nivel físico y presenta condiciones que pueden propiciar un accidente o una enfermedad es esperable que se aumente la presentación de sintomatología por el desgaste y por la constante amenaza de la propia salud (Sauter, y otros, 2001). Adicionalmente una alta exigencia en términos de la activación o estimulación mental necesaria para realizar la tarea, imposición de plazos o de un ritmo acelerado de trabajo (Karasek, 2001, cit. en Sauter, et al., 2001) ha sido abundantemente relacionada como uno de los factores psicosociales que mayor tensión causan en la realización del

trabajo, especialmente cuando están acompañados de unas bajas posibilidades de control (Londoño, 2015).

Por esta razón también es muy importante que entre las variables que tienen mayor capacidad de predicción de la sintomatología, el Burnout y el Engagement haya aparecido el control, entendido como las posibilidades de decidir sobre los aspectos propios del trabajo tales como el ritmo y los marcos de referencia para su realización (Bakker & Demerouti, 2007), dado que refuerza la amplia comprobación teórica que ha tenido el modelo de Demandas Control (Karasek, 2001, cit. en Sauter, et al., 2001).

Este resultado también se ha documentado en relación con el Engagement en la medida que los trabajos que son retadores favorecen la vinculación de los trabajadores, no obstante, cuando la carga es exagerada provocan un grado de tensión que evita que se presente este fenómeno, especialmente cuando no se

Tabla 1: Definición de los Factores intralaborales evaluados en el estudio

Variable	Definición
Demanda Mental	Percepción de la demanda de esfuerzo cognitivo y concentración que le impone el cargo al desempeñante o la exigencia de realizar un alto número de tareas durante la jornada laboral.
Control	Percepción de autonomía, atribuciones y facilidades de control que le permite el diseño de su trabajo, en relación con la posibilidad de tomar decisiones, controlar personas, actividades, ritmo de trabajo, plazos de entrega, programas de trabajo, métodos, metas, recursos.
Demandas Físicas y del ambiente	Percepción de la demanda de esfuerzo físico que le impone el cargo al desempeñante y el riesgo que suponen las condiciones del ambiente de trabajo.
Exposición a Riesgo Público	Nivel en el que la persona percibe que su trabajo le exige desplazarse a lugares con problemas de orden público
Demanda Emocional	Nivel en el que la persona percibe que su cargo le exige dar a personas demandantes molestas o en situación de enfermedad, violencia o calamidad.
Relaciones con Jefes	Percepciones acerca de las relaciones con el jefe. Verticales.
Relaciones con Compañeros	Percepciones sobre las relaciones sociales que se dan en el trabajo entre compañeros, colegas y pares (Horizontales).
Relación con Colaboradores	Grado en que el jefe percibe que es apoyado por sus colaboradores.
Dimensión Económica	Percepciones acerca de la justicia y equidad con que en la empresa se maneja la compensación por el trabajo y los beneficios derivados de la vinculación a la empresa.
Dimensión Organizacional	Percepciones acerca de la existencia en el trabajo de claridad sobre normas, políticas, metas y planes de trabajo.
Clima de Seguridad	Percepciones acerca del ambiente de compromiso, de la dirección y de los empleados, en relación con la prevención y manejo de los riesgos en el trabajo.

Tabla 2: Definición de las condiciones individuales evaluadas en el estudio

Variable	Definición
Estabilidad Emocional	Tendencia a experimentar estados permanentes de placidez, equilibrio, bienestar, optimismo y adecuación a la realidad del trabajo.
Autoeficacia	Medida general de la capacidad que percibe la persona para lograr metas, manejar los estresores de la vida cotidiana y solucionar problemas.
Autoestima	Grado de satisfacción de la persona en relación con ella misma.
Desarrollo Psicológico	Nivel en el que la persona se considera capaz de aprender del fracaso, manejar la incertidumbre, ser flexible y exponerse a situaciones nuevas.

Tabla 3: Definición de las condiciones extralaboral evaluadas en el estudio

Variable	Definición
Tiempo Fuera del Trabajo	Frecuencia con la que la persona realiza actividades de ocio o diversión por fuera del trabajo que le permiten recuperarse de las exigencias del mismo.
Pertenencia a Redes de Apoyo Social	Medida en que las personas cuentan con relaciones sociales que les hacen sentirse estimadas, valoradas y apoyadas.
Condiciones de la Vivienda	Medida en que las condiciones de la vivienda y su entorno le permiten a la persona sentirse cómoda y tranquila.
Aspecto Económico	Grado en que las personas tienen ingresos que les permiten cubrir sus obligaciones financieras y las necesidades básicas de su familia.

Tabla 4: Definición de los efectos individuales evaluados en el estudio

Variable	Definición
Síntomatología Percibida	Agotamiento Percepción de la frecuencia con que la persona ha experimentado síntomas de Agotamiento en el último mes.
	Síntomas Físicos Percepción de la frecuencia con que la persona ha experimentado síntomas físicos en el último mes.
	Síntomas Psicológicos Percepción de la frecuencia con que la persona ha experimentado síntomas psicológicos (ansiedad, depresión, irritabilidad) en el último mes.
Burnout	Síndrome de estrés caracterizado por sentirse emocionalmente exhausto, presentar altos niveles de despersonalización o cinismo y de pérdida de autoeficacia.
Engagement	Estado positivo de cumplimiento del trabajo que se caracteriza por un alto vigor, dedicación y absorción en la realización del mismo.

cuenta con los recursos necesarios, entre los que se encuentra el control ([Schaufeli, W. B. & Salanova, M., 2014](#)).

Llama la atención que entre las variables laborales que más predicen los efectos aparecen dos de carácter social, a saber Relación con el Jefe y con los Compañeros. Esta clase de variables también han sido identificadas ampliamente en la literatura como factores protectores, en el caso de ser convenientes, o como factores de riesgo cuando son inconvenientes. En

general la calidad de las relaciones sociales en el trabajo son un factor psicosocial importante dado que en la literatura científica la relación jefes-colaboradores se ha identificado como una de las fuentes más comunes de estrés en las organizaciones ([Tepper B. J., Moss S.E, Lockhart D. E., 2007](#)) y se ha reportado que el apoyo social, que se puede derivar de las relaciones sociales es un recurso de afrontamiento para del estrés ([Sandín, B., 2008](#)). Adicionalmente, el soporte social

también puede ser considerado como un recurso organizacional que promueva el Engagement de los colaboradores (Schaufeli, W. B. & Salanova, M., 2014). Otra de las teorías clásicas del estrés es la de Esfuerzo-Recompensa (Siegrist y cols., 2004) la cual plantea que los efectos desfavorables como el estrés surgen cuando las personas perciben una falta de reciprocidad entre lo que invierten en su trabajo y los beneficios que reciben a cambio (Salanova, M (Ed.), 2009). Es por esta razón que es esperable que la Dimensión

en el trabajo, conduciendo al agotamiento, al cinismo y a la pérdida de autoeficacia y dificultando la vinculación con el trabajo (Schaufeli, W. B. & Salanova, M., 2014).

De las condiciones individuales el Ánimo Positivo o Estabilidad Emocional, Autoestima y, en menor medida, la autoeficacia aparecieron reiterativamente como las que mejor predicen los efectos evaluados. Estas tres condiciones, corresponden a lo que Judge & Kuger (1998) denominaron Evaluaciones Medulares

Tabla 5: Resultados de los análisis de regresión entre las agrupaciones de factores psicosociales y el Engagement y el Burnout

	Engagement			Burnout		
	R ² Correg.	Variable	Beta Tip.	R ² Correg.	Variable	Beta Tip.
Dimensión Laboral	.260	D. Económica	-.258*	.216	Dem. Física	.325*
		Dem. Física	-.173*		Dem. Mental	.157*
		D. Organizacional	-.169*		Rel. Jefe	.150*
		Riesgo Público	-.123*		Dem. Emocional	.122*
		Control	-.098*		D. Organizacional	.073*
		Rel. Compañeros	-.052*		Control	.048*
		Dem. Mental	-.045*			
Dimensión Individual	.280	Autoestima	-.377*	.130	Ánimo General	.274*
		Ánimo General	-.192*		Autoestima	.172*
		Autoeficacia	-.103*			
Dimensión Extralaboral	.111	Tiempo Libre	-.144*	.080	Tiempo Libre	.176*
		Redes de Apoyo	-.126*		Asp. Económico	.107*
		C. Vivienda	-.113*		Redes de Apoyo	.098*
		Asp. Económico	-.100*			

Económica aparezca como relacionada con la sintomatología y el Engagement. No obstante, a pesar de que las percepciones de inequidad e injusticia aparecieron como un predictor relevante de la sintomatología y de menores niveles de Engagement, no reportaron constituir uno de los factores que prediga el Burnout, que parece depender más de las características de la tarea y de los recursos organizacionales (Schaufeli, W. B. & Salanova, M., 2014).

De las condiciones laborales apareció también como predictor importante la Dimensión Laboral, lo cual deber a que la falta de claridad acerca de las tareas que hacen parte del cargo y de la delimitación de este en la organización pueden conducir a dificultades de rol e incrementar las dificultades interpersonales

(Core evaluations) las cuales son conclusiones básicas o evaluaciones fundamentales que una persona hace de sí misma. En primer lugar, el Ánimo Positivo o Estabilidad Emocional se puede entender como el extremo positivo del neuroticismo. Las personas que presentan un alto neuroticismo reportan estados de ánimo cambiantes y condiciones desfavorables tales como depresión, irritabilidad y síntomas físicos, razón por la cual el resultado de este estudio es coherente con la teoría previa (Toro, Londoño, Sanín, & Valencia, 2009).

Por su parte la Autoestima es el conjunto de afectos positivos que mantenemos hacia nosotros mismos, expresándose básicamente como satisfacción consigo mismo. Una autoestima baja constituye un riesgo en la medida que puede hacer que las

Tabla 6: Resultados de los análisis de regresión entre las agrupaciones de factores psicosociales y la sintomatología percibida

	Síntomas Psicológicos			Síntomas Físicos			Agotamiento			Burnout		
	R ² Correg.	Variable	Beta Tip.	R ² Correg.	Variable	Beta Tip.	R ² Correg.	Variable	Beta Tip.	R ² Correg.	Variable	Beta Tip.
Dimensión Laboral	.156	Dem. Mental	.183*	.164	Dem. Física	.245*	.197	D. Económica	.204*	.216	Dem. Física	.245*
		Dem. Física	.162*		Dem. Mental	.117*		Dem. Física	.183*		Dem. Mental	.160*
		D. Organizacional	.095*		D. Económica	.096*		Rel. Jefe	.116*		D. Organizacional	.112*
		Clima Seguridad	.084*		Rel. Jefe	.061*		Rel. Compañeros	.098*		D. Económica	.111*
		Rel. Jefe	.077*		Control	.058*		Dem. Mental	.069*		Rel. Jefe	.092*
	Control	.032*		D. Organizacional	.057*					Control	.050*	
											Rel. Compañeros	.043*
											Riesgo Público	.039*
Dimensión Individual	.178	Ánimo General	.288*	.159	Ánimo General	.333*	.271	Autoestima	.325*	.130	Ánimo General	.370*
		Autoestima	.195*		Autoestima	.147*		Ánimo General	.301*		Autoestima	.238*
		Autoeficacia	.064*					Autoeficacia	.041*		Autoeficacia	.046*
Dimensión Extralaboral	.134	Asp. Económico	.179*	.120	Tiempo Libre	.201*	.120	Asp. Económico	.188*	.080	Asp. Económico	.216*
		Tiempo Libre	.162*		Asp. Económico	.184*		Tiempo Libre	.149*		Tiempo Libre	.204*
		Redes de Apoyo	.112*		C. Vivienda	.046*		Redes de Apoyo	.136*		Redes de Apoyo	.107*
		C. Vivienda	.075*		Redes de Apoyo	.040*		C. Vivienda	.060*		C. Vivienda	.070

personas se juzguen incompetentes para realizar las actividades de su trabajo y se asocie con estados emocionales inconvenientes, afectando la productividad de su equipo y aumentando la posibilidad de sufrir estrés (Judge, T. A. & Bono, J. E., 2001). Por último, la autoeficacia general es un constructo global que hace referencia a la creencia estable de la gente sobre su capacidad para manejar adecuadamente una amplia gama de situaciones de la vida cotidiana (Bandura, 1982, en Toro, Londoño, Sanín, & Valencia, 2009).

Al igual que en la autoestima, se ha encontrado que niveles bajos de autoeficacia se han relacionado en varios estudios con una mayor probabilidad de sufrir efectos inconvenientes (Judge, T. A. & Bono, J. E., 2001) mientras que unas altas creencias en las propias capacidades se ha identificado como el recurso personal por excelencia (Salanova, M (Ed.), 2009) actuando como un protector ante las condiciones inconvenientes de trabajo.

En relación con las condiciones extralaborales, la situación económica del grupo familiar y el tiempo libre fueron lo que evidenciaron una mayor capacidad de predecir los efectos evaluados. Esto quiere decir que cuando los ingresos familiares son insuficientes para hacer frente a las responsabilidades adquiridas y se tiene escasas posibilidades de contar con tiempo libre es más probable que se presente Burnout, sintomatología y un menor Engagement en la población evaluada. Es importante hacer especial énfasis en el tiempo de recuperación dado que suele verse afectado por los trabajos en los que existe una alta demanda mental y bajos niveles de control (Londoño, 2015) creando una espiral en la que, en aquellas situaciones en las que es más importante que exista tiempo libre y recuperación, menos probable es que las personas lo tengan y puedan hacer un uso activo de él (Sonnetang, 2001).

Conclusiones

Después de revisar los datos de la presente investigación se puede concluir que los efectos relacionados con los factores de riesgo psicosocial son multicausales, surgen de la interacción

de las condiciones intralaborales, individuales y extralaborales. Por tal motivo las intervenciones que se realicen deberían buscar contemplar tanto las condiciones de trabajo como brindar a las personas mayores herramientas para afrontar las situaciones que resultan inconvenientes y promover un equilibrio entre la vida laboral y la extralaboral. Este tipo de intervenciones que mezclan el nivel organizacional y el individual han demostrado ser las más efectivas tanto para las empresas como para las personas ([La Montagne AD, 2012](#)).

También se encontró una alta concordancia de los resultados con la muestra colombiana con investigaciones previas realizadas en países que no son latinoamericanos. Esto es importante en la medida que brinda sustento sobre la validez de trabajar con estos modelos de comprensión de los factores psicosociales.

Por último, se identificó las altas demandas (físicas y mentales), las posibilidades de control, la claridad en la delimitación de las funciones del cargo y la equidad que se percibe en el manejo de los beneficios económicos y no económicos y la calidad de las relaciones con el jefe y los compañeros como los factores intralaborales que predicen en mayor medida los efectos evaluados. Entre las individuales sobresale el Ánimo general, la autoestima y la autoeficacia y entre las extralaborales las posibilidades de contar con tiempo suficiente para la recuperación y la situación económica del grupo familiar. Conocer estas relaciones es importante para las organizaciones dado que constituye un elemento para la priorización de los factores psicosociales por intervenir buscando crear dinámicas que favorezcan la salud, el desempeño y el desarrollo de las personas y una mayor productividad a nivel organizacional.

Agradecimientos

Este trabajo ha sido realizado con la participación de todo el grupo de investigación del Centro de Investigación Cincel S.A.S.

También es importante agradecer al XV International Conference on Occupational Risk Prevention por la inclusión de este trabajo en la programación del mismo.

Referencias bibliográficas

Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model. State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, p. 309-328.

Judge, T. A. & Bono, J. E. . (2001). A rose by any other name. Are self-esteem, generalized self efficacy, neuroticism and locus of control indicators of a common construct? En B. Roberts, & R. Hogan, *Personality Psychology in the Work Place*. Washington: APA.

Judge, T. A., & Kuger , A. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, p. 17-34.

La Montagne AD, K. T. (3 de junio de 2012). (ISCR). Obtenido de <http://iscrr.com.au/media/38371/employer%20interventions%20for%20preventing%20stress.pdf>

Londoño, M. (2015). Demandas-control y su efecto en la salud y el engagement: el rol mediador del tiempo libre. En prensa.

Organización Mundial de la Salud. (2006). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos Básicos. Suplemento de la 45ª Edición. OMS.

Romero, O. (1999). Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales. 3ª. Ed. Mérida: Rogya.

Salanova, M (Ed.). (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis.

Salanova, M., & Llorens, S. (2011). Hacia una perspectiva psicosocial del burnout. Cuando el trabajo "nos quema". En E. Agullá, J. Álvaro, A. Garrido, & R. Medina, *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad*. Oviedo: Ediuono.

Salanova, M., Grau, R., & Martínez, I.

(2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), p. 390-395.

Sandín, B. (2008). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International of Clinical and Health Psychology*, 3(1), p. 141-157.

Sauter, S., Hurrell, J., Levy, F., Frinklea, J., Coppeé, G., Hunt, V., . . . Messit, J. (2001). Factores Psicosociales y de Organización. En O. I. Trabajo, Enciclopedia de la salud y la seguridad en el trabajo. Madrid.

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2014). Burnout, Boredom and Engagement. En d. Jonge, & J. Tari, *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (págs. 293-320). Hoboken: John Wiley & Sons, Ltd. Published.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, D., Godin, I., & Marmot M., Niedhammer I. Peter R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science and Medicine*, 58, p. 1483-1499.

Sonnentag, S. (2001). Work, Recovery Activities, and Individual Well-Being: A Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), p. 196-210.

Tepper B. J, Moss S.E, Lockhart D. E. (2007). Abusive Supervision, Upward Maintenance Communication and Subordinates Psychological Distress. *Academy of Management*, p. 169-1180.

Theorell, T. & Karasec, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, p. 27-41.

Toro (Ed.), F. (2009). *Clima Organizacional, Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Medellín: Cincel.

Toro, F. (2002). *Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional*. 2ª Ed. . Medellín: Cincel.

Toro, F., Londoño, M., Sanín, A., & Valencia, M. (2009). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), p.95-137.

Wright, T., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and Job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), p. 84-94.