

Factores sociodemograficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional en una empresa fabricante de hielos de la ciudad de Santa Marta (Colombia).

Socio-demographic factors influential in the appearance of factors of occupational and extraocupacional risk in one freezer ice factory of the city of Santa Marta (Colombia).

Lilibeth Pedraza¹, Ximena Socarrás², Andrea Sbrofatti³, Martha Bolaño⁴

Resumen

El presente artículo es el resultado de una investigación encaminada al diagnóstico de los factores de riesgos ocupacionales y extraocupacional y los factores sociodemográficos que

¹Psicóloga de la Universidad Cooperativa de Colombia; Especialista en Psicología de las Organizaciones de la Universidad Católica de Colombia y Magister en Psicología de las organizaciones y el trabajo de la Universidad Católica de Colombia, Docente de ocasional de tiempo completo, Programa de Psicología, Universidad del Magdalena, Colombia, lilibethpatricia@gmail.com

² Estudiante de décimo grado de Psicología de la Universidad del Magdalena, Colombia, ximenasocarras@hotmail.com

³ Estudiante de décimo grado de Psicología de la Universidad del Magdalena, Colombia, andrea.sbrofatti@gmail.com

⁴ Estudiante de décimo grado de Psicología de la Universidad del Magdalena, Colombia, martika_isabel@hotmail.com

influyen en la aparición de dichas riesgos. El tipo de diseño fue correlacional transaccional. Los resultados arrojaron que el estado civil, número de personas a cargo, tipo de cargo en la empresa y horas de trabajo tienen asociaciones significativas con los dominios de control de autonomía, retroalimentación, control sobre el trabajo, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y las características de liderazgo. Se concluye que el estar soltero, no tener personas a cargo, trabajar de 1 a 4 horas diarias son factores protectores ante el riesgo psicosocial laboral y extralaboral.

Palabras claves: riesgos ocupacionales, estrés laboral, patologías, factores sociodemográficos.

Abstrac

This article show the result of investigation oriented to the diagnosis of occupational factors and risks extraocupacional and sociodemographic factors that influence in the occurrence of this risks. The type of design was correlational transactional. The results showed that marital status, number of dependents, type of position in the company and working hours, have significant associations with control domains of autonomy, feedback, job control, influence on work-occupational environment and leadership characteristics. It is concluded that being single, having no dependents, working 1-4 hours a day are protective factors at the workplace and outside the workplace psychosocial risk.

Keywords: occupational hazards, occupational stress, diseases, sociodemographic factors.

Citación del artículo: Pedraza, L., Socarrás, X., Sbrofatti, A., Bolaño, M. (2015). Factores sociodemográficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, en una empresa fabricante de hielos de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Revista Psicoespacios*, Vol. 9, N. 14, junio 2015, pp. 68-92, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Recibido 24. 02. 2015

Arbitrado 16.03. 2015

Aprobado 20.04. 2015

1. Introducción.

Hoy en día el trabajo se ha convertido en una de las partes fundamentales en la vida de los individuos, tanto ha sido el incremento que las personas pasan más tiempo en sus lugares de trabajo que su entorno familiar, volviéndolo en un factor principal a evaluar en cada empresa u organización, ya que muchos trabajadores no les alcanza el tiempo en la oficina para desarrollar sus actividades y llevan trabajo a casa (Jaén, 2010).

Todo esto genera gran preocupación para la organización y la familia del trabajador, lo que genera la necesidad de investigar sobre los riesgos ocupacionales y extraocupacionales que pueden afectar el buen desempeño laboral, ya que la aparición de riesgos puede generar estrés, y la aparición de otras patologías (Bolívar & Torres, 2013).

Gutiérrez (2011) define los factores psicosociales como "condición del ambiente, instrumento, materiales, la tarea o la organización del trabajo que encierra un daño potencial en la salud o un efecto negativo en la empresa" (pag. 14). Un trabajador enfermo es una pérdida física y monetaria para la organización, así mismo afecta el rendimiento, la productividad, las relaciones entre compañeros, la motivación laboral y el clima organizacional, sin mencionar las consecuencias físicas y psicológicas que esto puede acarrear en el empleado.

La vida laboral está llena de cambios constantes, nuevas metas y responsabilidades, esto puede generar en un empleado altos niveles de malestar psicológico que a su vez el individuo desarrolla enfermedades cardíacas, gastrointestinales y otro tipo de respuestas

negativas, manifestadas por el organismo, todo esto influye de manera directa en el desempeño adecuado de cualquier trabajador (García, 2012; Ministerio de la protección social, 2004; Nogareda, 2013).

Aun así, el mundo laboral vive en una constante competencia en el mercado, donde la productividad es lo principal en la vida de las organizaciones, todo esto amerita que los empleados gocen de una buena salud, excelente estado físico y salud mental, cuando estos van por una supervivencia en la organización o cuando llega la oferta de un posible ascenso, comienzan hacerse exigencias mayores a las que son capaces de cumplir, apareciendo así un factor de riesgo ocupacional (Peiró, 1999; Nogareda 2013).

Cox & Rial (2003) realizaron estudios en diferentes compañías, donde se evidencio que la aparición de riesgos ocupacionales como el estrés, ha sido generado por la pérdida de días laborales, así mismo Gil (2005) afirma que los riesgos ocupacionales y extraocupacionales con la aparición de las nuevas tecnologías ha aumentado su prevalencia, generando costes para las organizaciones y la implementación de intervenciones en salud ocupacional y un problema principal de salud pública, generando insatisfacción tanto para el trabajador como para la organización en general

Por su lado, Atance (1997) encontró que a los factores de riesgo ocupacionales y extraocupacionales se encontraban asociados factores sociodemograficos como que las mujeres mayores de 40 años, con más de 40 horas laborales semanales estaban en un riesgo ocupacional y extraocupacional alto. Sin embargo, Gómez (2010) afirma que la presencia de riesgos extraocupacionales como el no poseer tiempo para la recreación en familia, entre

otros, genera en el individuo disfunción laboral, pérdida de relaciones interpersonales y mala comunicación familiar, generando inconformidad; también suelen influir el entorno familiar y el lugar de descanso del individuo. Entendiendo así que un bienestar laboral y extralaboral generan en el individuo bienestar mental, físico y familiar.

En cuanto a Aranda, Pando, Salazar, Torres, Aldrede & Pérez (2004), el 43% de la muestra utilizada, los cuales eran profesionales, tenían cargos directivos o de jefatura y eran solteros presentaban riesgos ocupacionales. Es confirmado por Aranda & Pando (2007), quienes mostraron una frecuencia encontrada del 64% de los participantes enfermos con patologías musculares, 20% respiratorias, 19% gástricas y 15% psicológicas.

El objetivo principal de este estudio fue el de identificar los factores de riesgo ocupacionales y extraocupacionales y los factores sociodemográficos que estaban influyendo de manera positiva o negativa en los trabajadores de una empresa de hielos de la ciudad de Santa Marta.

2. Materiales y métodos.

El tipo de investigación utilizada fue de tipo cuantitativo, con un diseño descriptivo transversal, la determinación de asociación se estableció por medio del estadístico chi-cuadrado de Pearson, la tabulación y análisis por medio del estadístico SPSS. La población estuvo conformada por 35 personas.

La presente investigación a pesar de no presentar riesgo para la salud de los participantes, tuvo en cuenta los requerimientos exigidos en la resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, la cual establece normas científicas, técnicas y administrativas en investigaciones en salud; al igual que lo pertinente en el aspecto bioético contemplados en la ley 1090 de 2006 para la investigación en psicología (Ministerio de Salud, 1993; Ministerio de la Protección Social, 2006).

Para la recolección de la información sobre factores sociodemográficos, se utilizó una encuesta la cual constaba de 6 preguntas (sexo, edad, estado civil, personas a cargo, horas de trabajo, tipo de cargo). En cuanto a los factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, se utilizó la batería de estrés laboral y factores de riesgo psicosociales laboral y extralaboral del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, diseñada en el año 2010, la cual cuenta con 3 cuestionarios uno de factores de riesgo intralaboral, cuestionario de riesgo extralaboral y estrés laboral (Gómez, 2010).

3. Resultados.

Esta prueba se aplicó en 35 funcionarios al servicio de la empresa, que representan 97,2% del total de la población de los trabajadores (36 personas). El presente artículo corresponde a lo encontrado en el ponderado de todas las áreas de la muestra analizada (35 personas).

Factor de riesgo extralaboral

73

Citación del artículo: Pedraza, L., Socarrás, X., Sbrofatti, A., Bolaño, M. (2015). Factores sociodemográficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, en una empresa fabricante de hielos de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Revista Psicoespacios*, Vol. 9, N. 14, junio 2015, pp. 68-92, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Recibido 24. 02. 2015
Arbitrado 16.03. 2015
Aprobado 20.04. 2015

Tabla N 1: Sexo y situación económica del grupo familiar.

			Situación Económica Del Grupo Familiar					Total
			sin riesgo	riesgo bajo	riesgo medio	riesgo alto	riesgo muy alto	
sexo	masculino	Recuento	8	3	11	5	2	29
		% dentro de sexo	27,6%	10,3%	37,9%	17,2%	6,9%	100,0%
		% dentro de Situación Económica Del Grupo Familiar	80,0%	42,9%	100,0%	100,0%	100,0%	82,9%
		% del total	22,9%	8,6%	31,4%	14,3%	5,7%	82,9%
	femenino	Recuento	2	4	0	0	0	6
		% dentro de sexo	33,3%	66,7%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% dentro de Situación Económica Del Grupo Familiar	20,0%	57,1%	,0%	,0%	,0%	17,1%
		% del total	5,7%	11,4%	,0%	,0%	,0%	17,1%
Total	Recuento	10	7	11	5	2	35	
	% dentro de sexo	28,6%	20,0%	31,4%	14,3%	5,7%	100,0%	
	% dentro de Situación Económica Del Grupo Familiar	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	28,6%	20,0%	31,4%	14,3%	5,7%	100,0%	

Fuente: Autores.

Citación del artículo: Pedraza, L., Socarrás, X., Sbrofatti, A., Bolaño, M. (2015). Factores sociodemográficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, en una empresa fabricante de helos de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Revista Psicoespacios*, Vol. 9, N. 14, junio 2015, pp. 68-92, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Recibido 24. 02. 2015

Arbitrado 16.03. 2015

Aprobado 20.04. 2015

Tabla N 2: Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,667 ^a	4	,020
Razón de verosimilitudes	12,501	4	,014
Asociación lineal por lineal	3,255	1	,071
N de casos válidos	35		

Fuente: Autores.

Según el valor porcentual que se muestra en la tabla anterior (tabla N 1), los resultados indicaron que el 37,9% de los hombres presentan riesgo medio en el dominio de situación económica del grupo familiar, el 27,6% de los hombre no presenta ningún riesgo, el 17,2% presenta un riesgo alto, el 10,3% presenta un riesgo bajo y el 6,9% un riesgo muy alto. Con respecto al género femenino el 66,7% y el 33,3% no presentan ningún riesgo. Lo que concluye que los hombres presentan menos dominio en cuanto a la influencia de la situación económica del grupo familiar que las mujeres. Lo que evidencia un valor de significancia de 0,020 y un grado de libertad de 4, lo que quiere decir que si existe asociación significativa entre el sexo y el dominio de situación económica del grupo familiar.

Factor de riesgo intralaboral

Tabla N 3: Estado civil – control y autonomía sobre el trabajo

			Control y autonomía sobre el trabajo					Total
			sin riesgo	riesgo bajo	riesgo medio	riesgo alto	riesgo muy alto	
Estado Civil	soltero	Recuento	6	1	0	1	0	8
		% dentro de Estado Civil	75,0%	12,5%	,0%	12,5%	,0%	100,0%
		% dentro de Control Y Autonomía Sobre El Trabajo	37,5%	12,5%	,0%	25,0%	,0%	22,9%
		% del total	17,1%	2,9%	,0%	2,9%	,0%	22,9%
unión libre	unión libre	Recuento	5	4	3	3	0	15
		% dentro de Estado Civil	33,3%	26,7%	20,0%	20,0%	,0%	100,0%
		% dentro de Control Y Autonomía Sobre El Trabajo	31,3%	50,0%	60,0%	75,0%	,0%	42,9%
		% del total	14,3%	11,4%	8,6%	8,6%	,0%	42,9%
casado	casado	Recuento	5	3	2	0	1	11
		% dentro de Estado Civil	45,5%	27,3%	18,2%	,0%	9,1%	100,0%
		% dentro de Control Y Autonomía Sobre El Trabajo	31,3%	37,5%	40,0%	,0%	50,0%	31,4%
		% del total	14,3%	8,6%	5,7%	,0%	2,9%	31,4%
divorciado	divorciado	Recuento	0	0	0	0	1	1
		% dentro de Estado Civil	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Control Y Autonomía Sobre El Trabajo	,0%	,0%	,0%	,0%	50,0%	2,9%
		% del total	,0%	,0%	,0%	,0%	2,9%	2,9%
Total	Total	Recuento	16	8	5	4	2	35
		% dentro de Estado Civil	45,7%	22,9%	14,3%	11,4%	5,7%	100,0%
		% dentro de Control Y Autonomía Sobre El Trabajo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	45,7%	22,9%	14,3%	11,4%	5,7%	100,0%

Fuente: Autores.

Citación del artículo: Pedraza, L., Socarrás, X., Sbrofatti, A., Bolaño, M. (2015). Factores sociodemográficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, en una empresa fabricante de helos de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Revista Psicoespacios*, Vol. 9, N. 14, junio 2015, pp. 68-92, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Recibido 24. 02. 2015
Arbitrado 16.03. 2015
Aprobado 20.04. 2015

Tabla N 4: Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,434 ^a	12	,018
Razón de verosimilitudes	16,985	12	,150
Asociación lineal por lineal	2,553	1	,110
N de casos válidos	35		

Fuente: Autores.

Los resultados obtenidos en cuanto al dominio de control y autonomía sobre el trabajo (Tabla N 3), indican que el 75,0% de los solteros no presenta riesgo, el 12,5% riesgo bajo y el 12,5% presenta riesgo alto. Con respecto al estado civil unión libre el 33,3% no presenta riesgo, el 26,7% presenta riesgo bajo, el 20,0% presenta riesgo medio y el 20,0% riesgo alto. En cuanto al estado civil casado el 45,5% no presenta riesgo, el 27,3% riesgo bajo, el 18,2% riesgo medio y el 9,1% riesgo muy alto y el estado civil divorciado presenta un 100% de riesgo muy alto. Esto indica que en algunos de los estados civiles se observa riesgo intralaboral en este dominio. Lo que evidencia un valor de significancia de 0,018 y un grado de libertad de 12, lo que quiere decir que si existe asociación significativa entre el estado civil y el dominio de control y autonomía sobre el trabajo.

Tabla N 5: Número de personas a cargo – retroalimentación del desempeño.

			Retroalimentación Del Desempeño					Total
			sin riesgo	riesgo bajo	riesgo medio	riesgo alto	riesgo muy alto	
Número De Personas A Cargo	ninguna	Recuento	0	1	0	1	0	2
		% dentro de Numero De Personas A Cargo	,0%	50,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
		% dentro de Retroalimentación Del Desempeño	,0%	100,0%	,0%	10,0%	,0%	5,7%
		% del total	,0%	2,9%	,0%	2,9%	,0%	5,7%
1 a 3 personas		Recuento	8	0	4	4	3	19
		% dentro de Numero De Personas A Cargo	42,1%	,0%	21,1%	21,1%	15,8%	100,0%
		% dentro de Retroalimentación Del Desempeño	66,7%	,0%	100,0%	40,0%	37,5%	54,3%
		% del total	22,9%	,0%	11,4%	11,4%	8,6%	54,3%
4 en adelante		Recuento	4	0	0	5	5	14
		% dentro de NumeroDePersonasACargo	28,6%	,0%	,0%	35,7%	35,7%	100,0%
		% dentro de Retroalimentación DelDesempeño	33,3%	,0%	,0%	50,0%	62,5%	40,0%
		% del total	11,4%	,0%	,0%	14,3%	14,3%	40,0%
Total		Recuento	12	1	4	10	8	35
		% dentro de NumeroDePersonasACargo	34,3%	2,9%	11,4%	28,6%	22,9%	100,0%
		% dentro de Retroalimentación DelDesempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	34,3%	2,9%	11,4%	28,6%	22,9%	100,0%

Fuente: Autores.

Citación del artículo: Pedraza, L., Socarrás, X., Sbrofatti, A., Bolaño, M. (2015). Factores sociodemograficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, en una empresa fabricante de hielos de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Revista Psicoespacios*, Vol. 9, N. 14, junio 2015, pp. 68-92, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Recibido 24. 02. 2015

Arbitrado 16.03. 2015

Aprobado 20.04. 2015

Tabla N 6: Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,859 ^a	8	,002
Razón de verosimilitudes	15,591	8	,049
Asociación lineal por lineal	1,394	1	,238
N de casos válidos	35		

Fuente: Autores.

Los resultados obtenidos en cuanto al dominio de retroalimentación del desempeño (Tabla N 5), indican que el 50,0% de los empleados que no tienen ninguna persona a cargo presente un riesgo bajo y el 50,0% riesgo alto. Con respecto a los que tienen de 1 a 3 personas a cargo el 42,1% presenta no presenta riesgo, el 21,1% riesgo medio, el 21,1% riesgo alto y el 15,8% riesgo muy alto. En cuanto a tener más de 4 personas a cargo el 28,6% no presenta riesgo, el 35,7% presenta riesgo alto y el 37,7% riesgo muy alto. Esto indica que en alguno de las clasificaciones de número de personas a cargo se observa riesgo intralaboral en este dominio. Lo que evidencia un valor de significancia de 0,002 y un grado de libertad de 8, lo que quiere decir que si existe asociación significativa entre el número de personas a cargo y el dominio de retroalimentación del desempeño.

Tabla N 7: Horas de trabajo – características de liderazgo.

			Características de liderazgo					Total
			sin riesgo	riesgo bajo	riesgo medio	riesgo alto	riesgo muy alto	
Horas de trabajo	de 1 a 4 horas	Recuento	0	2	1	0	0	3
		% dentro de horas de trabajo	,0%	66,7%	33,3%	,0%	,0%	100,0%
		% dentro de características de Liderazgo	,0%	66,7%	8,3%	,0%	,0%	8,6%
		% del total	,0%	5,7%	2,9%	,0%	,0%	8,6%
	de 5 a 8 horas	Recuento	4	1	7	9	6	27
		% dentro de horas de trabajo	14,8%	3,7%	25,9%	33,3%	22,2%	100,0%
		% dentro de Características de liderazgo	100,0%	33,3%	58,3%	90,0%	100,0%	77,1%
		% del total	11,4%	2,9%	20,0%	25,7%	17,1%	77,1%
	más de 8 horas	Recuento	0	0	4	1	0	5
		% dentro de Horas de trabajo	,0%	,0%	80,0%	20,0%	,0%	100,0%
		% dentro de Características de liderazgo	,0%	,0%	33,3%	10,0%	,0%	14,3%
		% del total	,0%	,0%	11,4%	2,9%	,0%	14,3%
Total		Recuento	4	3	12	10	6	35
		% dentro de horas de trabajo	11,4%	8,6%	34,3%	28,6%	17,1%	100,0%
		% dentro de Características de liderazgo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	11,4%	8,6%	34,3%	28,6%	17,1%	100,0%

Fuente: Autores.

Tabla N 8: Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,749 ^a	8	,008
Razón de verosimilitudes	16,588	8	,035
Asociación lineal por lineal	,489	1	,484
N de casos válidos	35		

Fuente: Autores.

Los resultados obtenidos en cuanto a horas de trabajo y el dominio de características de liderazgo (Tabla N 7), indican que el 66,7% de los empleados que laboran entre 1 a 4 horas no presentan riesgo y el 33,3% presentan riesgo medio. Con respecto a los que laboran de 5 a 8 horas diarias el 14,8% presenta no presenta riesgo, el 3,7% riesgo bajo, el 25,9% riesgo medio, el 33,3% riesgo alto y el 22,2% riesgo muy alto. En cuanto a laborar más de 8 horas diarias el 80% presenta riesgo medio y el 20,0% riesgo alto. Esto indica que en alguno de las clasificaciones horas de trabajo se observa riesgo intralaboral en este dominio. Lo que evidencia un valor de significancia de 0,008 y un grado de libertad de 8, lo que quiere decir que si existe asociación significativa entre las horas de trabajo y el dominio de características de liderazgo.

Tabla N 9: Tipo de cargo – control sobre el trabajo.

		ControlSobreElTrabajo					Total	
		sin riesgo	riesgo bajo	riesgo medio	riesgo alto	riesgo muy alto		
TipoDeCargo	jefatura	Recuento	3	0	0	0	0	3
	% dentro de TipoDeCargo		100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% dentro de ControlSobreElTrabajo		30,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	8,6%
	% del total		8,6%	,0%	,0%	,0%	,0%	8,6%
profesional,analista, técnico, tecnólogo,	Recuento	3	1	0	0	1	5	
	% dentro de TipoDeCargo		60,0%	20,0%	,0%	,0%	20,0%	100,0%
	% dentro de ControlSobreElTrabajo		30,0%	25,0%	,0%	,0%	14,3%	14,3%
	% del total		8,6%	2,9%	,0%	,0%	2,9%	14,3%
auxiliar,asistenteAdmon,asistente	Recuento	0	0	0	3	0	3	
	% dentro de TipoDeCargo		,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	% dentro de ControlSobreElTrabajo		,0%	,0%	,0%	33,3%	,0%	8,6%
	% del total		,0%	,0%	,0%	8,6%	,0%	8,6%
operario,operador,ayudante,serviciosgenerales	Recuento	4	3	5	6	6	24	
	% dentro de TipoDeCargo		16,7%	12,5%	20,8%	25,0%	25,0%	100,0%
	% dentro de ControlSobreElTrabajo		40,0%	75,0%	100,0%	66,7%	85,7%	68,6%
	% del total		11,4%	8,6%	14,3%	17,1%	17,1%	68,6%
Total	Recuento	10	4	5	9	7	35	
	% dentro de TipoDeCargo		28,6%	11,4%	14,3%	25,7%	20,0%	100,0%
	% dentro de ControlSobreElTrabajo		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total		28,6%	11,4%	14,3%	25,7%	20,0%	100,0%

Fuente: Autores.

Citación del artículo: Pedraza, L., Socarrás, X., Sbrofatti, A., Bolaño, M. (2015). Factores sociodemográficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, en una empresa fabricante de helados de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Revista Psicoespacios*, Vol. 9, N. 14, junio 2015, pp. 68-92, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Recibido 24. 02. 2015
Arbitrado 16.03. 2015
Aprobado 20.04. 2015

Tabla N 10: Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,456 ^a	12	,033
Razón de verosimilitudes	23,574	12	,023
Asociación lineal por lineal	6,895	1	,009
N de casos válidos	35		

Fuente: Autores.

Los resultados obtenidos en cuanto a la influencia del control sobre el trabajo (Tabla N 9), indican que el 100% de los empleados con tipo de cargo jefatura no presentan riesgo. Con respecto a los que tienen cargos profesional, analista, técnico, tecnólogo el 60,0% no presenta riesgo, el 20,0% presentan riesgo bajo y el 20,0% presentan riesgo muy alto. En cuanto al tipo de cargo auxiliar, asistente administrativo y asistentes el 100% presenta riesgo alto. En cuanto al tipo de cargo operario, operador, ayudante, servicios generales el 16,7% no presenta riesgo, el 12,5% presenta riesgo bajo, el 20,8% riesgo medio, el 25,0% riesgo alto y el 25,0% riesgo muy alto. Esto indica que en las clasificaciones tipo de cargo presentan riesgo intralaboral en este dominio. Lo que evidencia un valor de significancia de 0,033 y un grado de libertad de 12, lo que quiere decir que si existe asociación significativa entre el tipo de cargo y el dominio control sobre el trabajo.

Tabla N 11: Tipo de cargo – influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

			Influencia Del Entorno Extralaboral Sobre El Trabajo					Total
			sin riesgo	riesgo bajo	riesgo medio	riesgo alto	riesgo muy alto	
TipoDeCargo	jefatura	Recuento	0	0	0	2	1	3
		% dentro de TipoDeCargo	,0%	,0%	,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		% dentro de Influencia Del Entorno Extralaboral Sobre El Trabajo	,0%	,0%	,0%	50,0%	16,7%	8,6%
		% del total	,0%	,0%	,0%	5,7%	2,9%	8,6%
profesional, analista, técnico, tecnólogo,		Recuento	2	0	0	0	3	5
		% dentro de TipoDeCargo	40,0%	,0%	,0%	,0%	60,0%	100,0%
		% dentro de Influencia Del Entorno Extralaboral Sobre El Trabajo	13,3%	,0%	,0%	,0%	50,0%	14,3%
		% del total	5,7%	,0%	,0%	,0%	8,6%	14,3%
auxiliar, asistente, Admón, asistente		Recuento	1	1	0	0	1	3
		% dentro de TipoDeCargo	33,3%	33,3%	,0%	,0%	33,3%	100,0%
		% dentro de Influencia Del Entorno Extralaboral Sobre El Trabajo	6,7%	20,0%	,0%	,0%	16,7%	8,6%
		% del total	2,9%	2,9%	,0%	,0%	2,9%	8,6%
operario, operador, ayudante, servicios generales		Recuento	12	4	5	2	1	24
		% dentro de TipoDeCargo	50,0%	16,7%	20,8%	8,3%	4,2%	100,0%
		% dentro de Influencia Del Entorno Extralaboral Sobre El Trabajo	80,0%	80,0%	100,0%	50,0%	16,7%	68,6%
		% del total	34,3%	11,4%	14,3%	5,7%	2,9%	68,6%
Total		Recuento	15	5	5	4	6	35
		% dentro de TipoDeCargo	42,9%	14,3%	14,3%	11,4%	17,1%	100,0%
		% dentro de Influencia Del Entorno Extralaboral Sobre El Trabajo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	42,9%	14,3%	14,3%	11,4%	17,1%	100,0%

Fuente: Autores.

Citación del artículo: Pedraza, L., Socarrás, X., Sbrofatti, A., Bolaño, M. (2015). Factores sociodemográficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, en una empresa fabricante de hielos de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Revista Psicoespacios*, Vol. 9, N. 14, junio 2015, pp. 68-92, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Recibido 24. 02. 2015
Arbitrado 16.03. 2015
Aprobado 20.04. 2015

Tabla N 12: Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,693 ^a	12	,022
Razón de verosimilitudes	22,760	12	,030
Asociación lineal por lineal	8,252	1	,004
N de casos válidos	35		

Fuente: Autores.

Los resultados obtenidos en cuanto a la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (Tabla N 11), indican que el 66,7% de los empleados con tipo de cargo jefatura presentan un riesgo alto y el 33,3% un riesgo muy alto. Con respecto a los que tienen cargos profesional, analista, técnico, tecnólogo el 40,0% no presenta riesgo pero el 60,0% presenta riesgo muy alto. En cuanto al tipo de cargo auxiliar, asistente administrativo y asistentes el 33,3% no presenta riesgo, el 33,3% presenta riesgo bajo y el 33,3% presenta riesgo muy alto. En cuanto al tipo de cargo operario, operador, ayudante, servicios generales el 50% no presenta riesgo, el 16,7% presenta riesgo bajo, el 20,8% riesgo medio, el 8,3% riesgo alto y el 4,2% riesgo muy alto. Esto indica que en las clasificaciones tipo de cargo presentan riesgo intralaboral en este dominio. Lo que evidencia un valor de significancia de 0,022 y un grado de libertad de 12, lo que quiere decir que si existe asociación significativa entre el tipo de cargo y el dominio influencia del entorno extralaboral el en trabajo.

4. Discusión y conclusiones.

En la actualidad los factores psicosociales en el ámbito laboral se han convertido en una temática muy compleja y difícil de entender, ya que esta es una representación del conjunto de percepciones y de experiencias que el trabajador experimenta, estas ocupan aspectos sociales, laborales y familiares y están ligadas al medio ambiente laboral (Oficina Internacional del trabajo, 1984).

Por lo que se puede decir que de manera general se encontraron cuanto al factor estado civil y el dominio de control de la autonomía el estado civil soltero, casado y unión libre no presenta riesgo, en cambio el estado civil divorciado presenta riesgo muy alto, lo que puede indicar que el estar conviviendo o haber convivido con una pareja y fracasar es un generador de riesgo alto laboral.

Así mismo, el factor personas a cargo, nos indican los resultados que se obtuvieron, que el tener más de 1 persona a cargo es un factor predictor a tener un riesgo muy alto laboral en cuanto al dominio de retroalimentación; en cuanto a las horas diarias laborales los que trabajan más de 5 horas diarias, presentan un alto riesgo laboral en el dominio de características de liderazgo; y la variable tipo de cargo nos dice que los trabajadores con cargos de auxiliares, asistentes administrativos, asistentes, operario, operador ayudante y servicios generales presentan un alto riesgo laboral en el dominio de control sobre el trabajo, según el dominio, influencia del entorno laboral sobre el trabajo presentan riesgo alto laboral los tipos de cargo de jefatura, profesional, analista, técnico, tecnólogo.

Cano (2002) resalta la importancia de los factores de riesgo psicosociales ocupacionales y extraocupacionales, los cuales hoy en día se han vuelto de vital importancia para las empresas y los departamentos de salud ocupacional, ya que tienen estrecha relación con las demandas que el medio les exige al trabajador para cumplir las metas de cada organización. Lo que se puede concluir con los datos obtenidos en el presente estudio, los cuales resultan satisfactorios ya que no se encontraron cifras significativas que generen un riesgo alto o muy alto.

Otros estudios realizados confirman los encontrados en esta investigación como lo fue el de Gómez (2010), sobre factores extralaborales y por Corvalan (2007) quien plantea que cuando hay búsqueda de poder o asensos, se genera tensión y esta tensión aumenta a medida que los cargos son más altos, lo que se puede resumir que a medida que los cargos laborales son más altos, la demanda de responsabilidad aumenta, por temor a consecuencias negativas que le generen impacto y pérdida a la organización y, así mismo, pérdida de su puesto de trabajo (Shemueli, Peralta, Paiva y Aguirre, 2012).

A pesar de que los resultados encontrados no arrojaron relaciones significativas en las variables de sexo, edad, estrato y los demás dominios estudiados de cada uno de los contextos laboral y extralaboral, es de gran relevancia tener en cuenta los resultados que arrojaron asociaciones significativas como los expuestos en este estudio.

Sin embargo, Aranda, Pando, Salazar, Torres, Aldrede y Pérez (2004) realizaron estudios sobre la relación que tiene el tipo de cargos altos o de jefaturas en la presencia de riesgos psicosociales, datos contrarios a los obtenidos en este estudio ya que el tipo de cargo

auxiliar, auxiliar administrativo y servicios generales mostraron mayor riesgo psicosocial intralaboral.

Atance (1997) encontró que, según el género, las mujeres se estresan más que los hombres, debido a la discriminación a las que son sometidas; resultado contrario al encontrado ya que según los datos y el análisis realizado el género masculino presenta alto riesgo laboral y el género femenino se estresan menos.

En cuanto al instrumento utilizado para medir la correlación entre las variables, los resultados sugieren que la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, diseñada en el año 2010, posee niveles adecuados de confiabilidad y validez, ya que su uso fue de fácil manipulación para el evaluado y de un contenido léxico adecuado al medio.

Según los resultados obtenidos permite inferir que la relación entre el entorno laboral y la vida extra-ocupacional del trabajador agrupan lo que se define como factores de riesgo psicosocial, confirmando entonces que los factores psicosociales laborales influyen de manera directa en la aparición de patologías tanto físicas, como psicológicas, que se reflejan por medio de procesos de somatización, por ello la importancia de identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones (Franco, 2006).

Cabe señalar que los trabajadores que presentan alto riesgo ocupacional el estudio mostro que son los que trabajan más de 5 horas diarias, lo que lleva a inferir que no pasan suficiente tiempo en familia. Lo cual lleva a inferir que la participación de la familia

actúa como un factor protector e impulsador al desempeño adecuado del trabajador en la organización.

Por último, es pertinente mencionar que los inconvenientes más significativos al momento de la realización de la investigación, fue el número total de la muestra utilizada, que por ser reducido se trabajó con el total de los trabajadores de la empresa.

Referencias

Aranda, C., Pando, M., Salazar, J., Torres, T., Aldrede, G., Perez, M. (2004). Factores psicosociales laborales y síndrome de Burnout en médicos de primer nivel de atención. *Investigación en Salud*, vol. VI, núm. 1, pp. 28-34, Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/142/14260106.pdf>

Atance, J. (1997). Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout en personal sanitario. *Rev. Esp. Salud pública*. Vol. 71. N°3, pp. 295-303, Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57271997000300008&script=sci_arttext

Bolívar, A. & Torres, D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. Universidad del Rosario. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/4693/1/20888400-2013.pdf>

Cano, A. (2002). *Factores psicosociales que inciden en el estrés laboral*. Sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés. Disponible en: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/fact_psicosoc.htm

89

Citación del artículo: Pedraza, L., Socarrás, X., Sbrofatti, A., Bolaño, M. (2015). Factores sociodemográficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, en una empresa fabricante de helados de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Revista Psicoespacios*, Vol. 9, N. 14, junio 2015, pp. 68-92, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Recibido 24. 02. 2015

Arbitrado 16.03. 2015

Aprobado 20.04. 2015

Corvalán, A. (2007). *Permanecer y transformar, crisis en las instituciones*. Buenos Aires: JVE. Ediciones.

Cox, T. & Rial, E. (2003). *Estrés laboral. Panorámica europea*. Disponible en: <http://acosomoral.mforos.com/25877/1132323-el-estres-laboral-panoramica-europea/>

Franco, M. (2006). *Somatizar el estrés. El mundo es salud*. Disponible en: <http://www.elmundo.es/elmundosalud/2006/03/14/neurocienciadudasypreguntas/1142358822.html>

Gómez, L. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Universidad Javeriana y Ministerio de la protección social. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/44255450/Bateria-de-Instrumentos-Para-La-Evaluacion-de-Factores-de-Riesgo-Psicosocial>

García, M. (2012). *Psicología y estrés*. Disponible en: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/060_estadistica1/material/archivos/psico_estres.pdf

Gil, P. (2005). *El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout)*. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n94/v25n2a09.pdf>

Gutiérrez, A. (2011). *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional*. Ministerio de protección social. Disponible en:

Citación del artículo: Pedraza, L., Socarrás, X., Sbrofatti, A., Bolaño, M. (2015). Factores sociodemográficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, en una empresa fabricante de hielos de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Revista Psicoespacios*, Vol. 9, N. 14, junio 2015, pp. 68-92, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Recibido 24. 02. 2015

Arbitrado 16.03. 2015

Aprobado 20.04. 2015

http://ley100.com/portal/attachments/153_GUIA_TECNICA_EXPOSICION_FACTORES_RIESGO_OCUPACIONAL.pdf

Jaen, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

Ministerio de la Protección Social, (2004). *Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés*. pp 9-14, Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/100886363/Protocolo-Origen-Estres-Ocupacional#scribd>

Ministerio de la Protección Social (2006). *Ley 1090 del 2006*. Ministerio de la Protección social. Disponible en http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEDELLIN/PGV2_M030_PREGRADOS/PGV2_M030040020_PSICOLOGIA/CODIGO_ETICO/CODIGO%20DEONTOLOGICO%20Y%20BIOETICO.PDF

Ministerio de Salud, (1993). *Título II: De la investigación en seres humanos*. Disponible en: http://www.dib.unal.edu.co/promocion/etica_res_8430_1993.pdf

Nogareda, S. (2013). *Fisiología del estrés*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_355.pdf

Citación del artículo: Pedraza, L., Socarrás, X., Sbrofatti, A., Bolaño, M. (2015). Factores sociodemográficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, en una empresa fabricante de hielos de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Revista Psicoespacios*, Vol. 9, N. 14, junio 2015, pp. 68-92, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Oficina internacional del trabajo. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. *Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo*, N. 56, pp. 6-107. Disponible en

http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf

Peiró, J. (1999). *Desencadenantes al estrés laboral*. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=93501>

Shemueli, R., Peralta, V., Paiva, A. & Aguirre, H. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Rev. Venezolana de Gerencia*. Vol. 17, núm. 58, p. 271.290, Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/290/29023348005.pdf>

Citación del artículo: Pedraza, L., Socarrás, X., Sbrofatti, A., Bolaño, M. (2015). Factores sociodemográficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, en una empresa fabricante de helos de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Revista Psicoespacios*, Vol. 9, N. 14, junio 2015, pp. 68-92, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Recibido 24. 02. 2015

Arbitrado 16.03. 2015

Aprobado 20.04. 2015