Relación de respuestas psicosomáticas y emocionales con los niveles de estrés laboral en funcionarios públicos: Un estudio transversal en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia en el año 2019

José Maria Rincón Salazar, ✉ jose_rincon@hotmail.com

Artículo de Investigación para optar el título de Magister en Psicología Clínica

Asesor: Carla María Zapata Rueda, Doctor (PhD) en Psicología

Universidad de San Buenaventura Colombia
Facultad de Psicología
Maestría en Psicología Clínica
Medellín, Colombia
2019

Citar/How to cite	(Rincón, 2019).
Referencia/Reference Estilo/Style: APA 6th ed. (2018)	Rincón Salazar, J. M (2019). *Relación de respuestas sicosomáticas y emocionales con los niveles de estrés laboral en funcionarios Públicos: Un estudio transversal en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia en el año 2019* (Tesis Maestría en Psicología Clínica). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Psicología, Medellín.

creative commons CC BY NC ND

Maestría en Psicología Clínica, Cohorte III

1. Psicólogo, Licenciado en Ciencias de la Educación, Esp. En psicología Organizacional. Universidad San Buenaventura Medellín, Colombia. email: jose_rincon@hotmail.com

2. Asesor de tesis. Psicóloga, Doctora en Psicología con énfasis en Neurociencia Cognitiva Aplicada. Docente Investigador. Universidad de San Buenaventura seccional Medellín, Colombia. Email: carla.zapata@usbmed.edu.co.

Bibliotecas Universidad de San Buenaventura

Biblioteca Digital (Repositorio)
http://bibliotecadigital.usb.edu.co

- Biblioteca Fray Alberto Montealegre OFM - Bogotá.
- Biblioteca Fray Arturo Calle Restrepo OFM - Medellín, Bello, Armenia, Ibagué.
- Departamento de Biblioteca - Cali.
- Biblioteca Central Fray Antonio de Marchena – Cartagena.

Universidad de San Buenaventura Colombia

Universidad de San Buenaventura Colombia - http://www.usb.edu.co/

Bogotá - http://www.usbbog.edu.co

Medellín - http://www.usbmed.edu.co

Cali - http://www.usbcali.edu.co

Cartagena - http://www.usbctg.edu.co

Editorial Bonaventuriana - http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/

Revistas - http://revistas.usb.edu.co/

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue analizar respuestas psicosomáticas y emocionales en relación con el estrés laboral en funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia 2019. Los participantes fueron 317 personas, 260 mujeres y 57 hombres con edades entre los 22 y 63 años. Esta investigación contó con un enfoque empírico analítico de corte transversal, descriptivo, correlacional. Como instrumentos se utilizó cuestionario sociodemográfico, cuestionario de problemas psicosomáticos CPP, escala PANAS de afecto positivo y negativo y cuestionario de medición de estrés laboral OIT. Los resultados demuestran un estrés leve en hombres y mujeres, relacionados también con las respuestas psicosomáticas que fueron leves en dicha población estudiada. En lo concerniente a las respuestas emocionales el índice de afecto positivo fue alto con un 91, 2% y el índice de afecto negativo bajo en un 74,2%. Puede afirmarse que los funcionarios públicos del ICBF Regional Antioquia no presentan respuestas de estrés alto y medio en relación con las respuestas psicosomáticas y emocionales a nivel laboral.

Palabras clave: Funcionarios Públicos, Estrés Laboral, Respuestas Emocionales y Psicosomáticas, CPP, PANAS, OIT.

Abstract

This researching focused on psychosomatic and emotional responses related to Civil Servants at Colombian Institute of Family Welfare Regional Antioquia in 2019 and their place-job stress. The participants were 317 (57 males and 260 females). The average age of the participants was from 22 to 63 years old. This researching was carried out with an empirical–analytic approach under a cross-sectional, descriptive, correlational design. This study used the sociodemographic and psychosomatic health problems questionnaires CPP (Psychosomatic Problems Questionnaire); PANAS (Positive-Affect-Negative-Affect Scale); and OIT (Occupational Stress Measurement Questionnaire). The outcome implementations shows low level of stress among males and females related to low level of psychosomatic response inside that working people studied. Regarding emotional response, comparatively the range of positive affect was a high range of 91.2% while the range of negative affect was a low range of 74.2%. So that, Civil Servants at Colombian Institute of Family Welfare Regional Antioquia in 2019 do not show high and medium rates of stress related to emotional and psychosomatic responses in the job place.

Keywords: Civil Cervants, Job Stress, Emotional and Psychosomatic Responses, CPP, PANAS, OIT.

Introducción

El siguiente artículo presenta los resultados de la investigación "Relación de respuestas psicosomáticas y emocionales con los niveles de estrés laboral en funcionarios públicos: Un estudio transversal en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia 2019", como un aporte al bienestar de los funcionarios y a un adecuado clima laboral identificando respuestas fisiológicas y emocionales en lo relacionado con el estrés laboral, mediante la evaluación de estos factores que se plantean como problema en las organizaciones.

La organización Mundial de la Salud (OMS) (2000), ha identificado que el 40% de empleados del sector público tienen trastornos físicos y mentales por causa del estrés laboral. Estadísticas oficiales de Brasil (Ministerio de Providencia e Assistência Social, 2012) y de Colombia (Ministerio del Trabajo 2013) socializan que la declinación psíquica ocupa un tercer lugar, por el estrés laboral. Igualmente, los órganos oficiales registran alarmantes datos del deterioro del trabajador en relación al estrés que no para de crecer (Marcia, Aparecida de Souza, Pinzón, & E., 2015).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma que el estrés laboral ocupa el segundo puesto en manifestarse en sus trabajadores a través del deterioro de su salud mental y física, siendo responsable de un 40% y 60% de incapacidades que el trabajador presenta y se ve reflejado en ausencias laborales (Trabalho, 2016). Analizar respuestas psicosomáticas y emocionales en relación con el estrés laboral en funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia, fue la finalidad del estudio. Entendiendo la**s** respuestas psicosomáticas (Villalobos, 2010) como síntomas de algo grave que está sucediendo en el cuerpo. Y las respuestas emocionales para (Guerrero y Guevara, 2014, p. 20) como síntomas psicoemocionales manifestados excesivamente.

El fenómeno del estrés organizacional es una manifestación que se da a través de respuestas conductuales, fisiológicas y emocionales, que influyen en la actividad laboral de los empleados, minimizando los resultados e incitándoles a la pérdida de motivación, y creando sentimientos, frustración, fracaso y sobre todo declinación de la salud a nivel físico y mental. Por ello, es fundamental identificar síntomas del fenómeno del estrés laboral, y así plasmar una propuesta que favorezca la solución de dicha problemática (Lazarus R. y Folkman, 1984). Colino y Pérez (2015), investigaron la incidencia del estrés laboral en pedagogos de instituciones educativas públicas en

Montevideo, encontrando que un 4,2% de los maestros con altos niveles de estrés laboral, y un 42% altos valores en al menos una de sus dimensiones. Igualmente en un estudio realizado en la ciudad de Cali Colombia (Kewy, 2017) con una población de 595 empleados de 4 hospitales se encontró que el 20% y 33 % de los sujetos que se desempeñan como asistenciales en el área de la salud, manifestaban un estrés alto que afecta tanto la salud física, como la emocional.

Metodología

Enfoque metodológico

La presente investigación contó con un enfoque empírico analítico de corte transversal, correlacional, aplicado a empleados públicos de ICBF Regional Antioquia, con una muestra de sujetos disponibles de acuerdo con el universo de análisis y seleccionados por la voluntariedad de las personas a participar.

Se realizó un estudio de tipo descriptivo, transversal y correlacional. Descriptivo: en la representación de las variables de estudio. Transversal: pues se realizó una sola medición, sin explicación de causa-efecto. Correlacional: ya que se estableció relación entre variables independientes y la variable dependiente de interés en el estudio.

Población y Muestra

Se utilizó la fórmula de estimación de una proporción en poblaciones Finitas, con un universo de 817 personas con un p de 0.5, un nivel de confianza del 97% y error máximo de estimación 5%, quedando con una muestra estimada de 299 personas, midiendo en total 317 funcionarios públicos, distribuidos en 16 centros zonales, más las oficinas de la Regional Antioquia: Andes, Apartado, Bello (Aburra Norte), Caucasia, Oficinas Regional Antioquia, Centro Zonal la 70;Uraba, Dabeiba, Itagüí (Aburra Sur), Puerto Berrio, Rionegro, Santuario, Santa Fe de Antioquia, Sur Oriental, Urrao, Yarumal, Yolombó.

En el estudio se incluyó tanto funcionarios de planta como contratistas, siendo 219 funcionarios de planta, 93 contratistas y 5 datos perdidos, se evidenció un número de 260 mujeres y 57 hombres, se encontró una proporción más alta en las mujeres, con un 82% y en los hombres un 18%. Cuyas mujeres oscilaban entre 22 y 62 años, con un promedio de 40 años. El 25% tenían

32 años y el 75% 49 años. En los hombres estuvieron entre 27 y 63 años, se encontró un promedio de 41,79 años. El 25% tenían 33,25 años y el 75% había 51,75 años o más.

La evaluación de los funcionarios públicos fue de manera libre y voluntaria quienes aceptaron participar de la investigación, de acuerdo con los parámetros éticos del consentimiento informado, regulado por el comité de bioética de la Universidad de San Buenaventura, de acuerdo, con el Artículo 11 de la Resolución 008430 del Ministerio de Salud de Colombia, del 4 de octubre de 1993, de mínimo riesgo para los asistentes.

Criterios de Inclusión

Empleados públicos pertenecientes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, personas con modalidad de contratación de planta o contratistas activos en nómina al momento de la medición.

Instrumentos

Los siguientes instrumentos que fueron aplicados a los funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia, cumplieron con los criterios de validez y confiabilidad para medir las variables de estudio. Dichos elementos se describen a continuación:

Cuestionario sociodemográfico: construido para el estudio, donde se evaluó las siguientes variables: edad, género, nivel académico, estrato socioeconómico, número de hijos, estado civil, antigüedad en la empresa, área laboral a la que pertenece, cargo actual, tipo de vinculación, salario, percepción de apoyo a la labor, toma de decisiones, autonomía en el trabajo.

La escala CPP Cuestionario de Problemas Psicosomáticos para la medición de las respuestas de estrés laboral (se trata de la adaptación al español del trabajo de Hock de 1988, realizada por (García Izquierdo, 1993). Este cuestionario tiene una consistencia interna del 0.863. y un Alfa de Cronbach de 0.833. De confiabilidad y validez. Los problemas psicosomáticos asociados al estrés fueron medidos a través del cuestionario CPP (Cuestionario de Problemas Psicosomáticos) de Hock (1988), (adaptado en España por García-Izquierdo, Castellón, Albadalejo y García-Izquierdo, 1993). Este cuestionario pide a los sujetos que respondan en qué modo, durante los tres últimos meses han sufrido alguno de los doce síntomas descritos y con cinco posibilidades

de respuesta en términos de frecuencia (1= Nunca; 2= Raras veces; 3=Pocas veces; 4= Algunas veces; 5= Con relativa frecuencia; 6= Con mucha frecuencia). Presentamos como ejemplo algunos ítems del cuestionario: "jaquecas o dolores de cabeza", "indigestión o molestias gastrointestinales" o "disminución del apetito".

PANAS Escala de Afecto Positivo y Afecto Negativo ([PANAS] (Watson, D., Clark., L., & Tellegen, A. 1988, citado (Moral, 2011), con un pilotaje de adaptación a la muestra, en la versión en español de Sandín et al., (1999). Cuestionario que a través de 20 preguntas evalúa afecto positivo y negativo en una escala Likert de 1 (Nada o Casi nada) a 5 (Muchísimo); cuenta con adecuados indicadores de confiabilidad y validez en muestras tanto de universitarios como en población general (Dufey, 2012); (Sandín, 1999; Vera, 2004, Celis-Atenas & Zych, en revisión Watson., 1988). En el año 2012 adaptación de la escala (PANAS) a estudios en adultos de Córdoba; por la Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia.

El OIT-Estrés Laboral, medición del estrés (Medina Aguilar & Preciado, 2007). El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS consta de 25 ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo. Se obtuvo un 0.64 de validez relevante, y 0,92 de confiabilidad Alpha de Cronbach.

Por lo mencionado, fue validado en una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores de producción, por actividades, tamaño de las empresas, situación socioeconómica de la organización, edad, género, antigüedad en organización y puesto de trabajo de los sujetos en México Estándar de la media de 32.96 y desviación estándar de 11.27. Su utilidad estriba en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales. Para cada ítem de la encuesta, se solicita siete opciones de respuesta (1 a 7) si la condición es desde nunca o hasta siempre (Menéndez, 2010). El OIT Se obtuvo un 0.64 de validez relevante, y 0,92 de confiabilidad Alpha de Cronbach.

Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

Se presentó la descripción de características sociodemográficas para la muestra global. En variables cualitativas frecuencias y porcentajes, y en variables cuantitativas media y desviación estándar (mediana y rango intercuantil si no se cumple el supuesto de distribución normal). El

cálculo de los coeficientes de correlación Pearson (Spearman) entre las dimensiones de respuestas psicosomáticas, respuestas emocionales y niveles de estrés laboral. Se utilizó el programa estadístico SPSS 25 para el procesamiento de los datos.

Marco Teórico

Recorrido histórico sobre el estrés

El estrés data del surgimiento mismo de la humanidad con más de dos mil años, según Hipócrates los seres humanos están acuciados por este concepto, representado por fuerzas que alteran el equilibrio, mientras que otras fuerzas ayudan a restaurar el equilibrio perdido.

El estrés es un proceso normal de estimulación y de respuesta del organismo del sujeto que puede ser como el entusiasmo (dulce) en que el individuo le pone a su proyecto de vida; a través de la historia de la humanidad el hombre ha necesitado adaptarse al mundo a pesar del malestar. El ser humano es capaz de hacer una perfecta acomodación y adaptación gracias a ese dulce que es el estrés, que le permite su progreso (Bensabat, 1984). Estrés en inglés (distress) sinónimo de aflicción, dolor; en el siglo XIV lo utilizaban para expresar dureza, tensión, adversidad o aflicción (Lazarus R. & Folkman, 1984).

Conceptualización del estrés

En estudios realizados por Selye (1975), afirma que los individuos estresados presentan tres fases que son: Alarma, que es el inicio que algo está empezando a estar mal. Resistencia es la manera que tiene el trabajador de tratar de sublimar y aguantar. Agotamiento es el síntoma que el cuerpo ya está tan cansado que no es capaz de recuperarse de ese estrés. Estas fases a medida que progresan dan avisos importantes en lo relacionado con el nivel de estrés interiorizado por el

individuo. Y como consecuencia conlleva a la persona a tener defensas bajas causando enfermedades inclusive hasta la muerte en situaciones muy crónicas.

Estrés según la Real Academia Española (RAE), (Real Academia de la Lengua, s.f.), es una fuerza o tensión consecuencia de momentos complejos la cual originan problemas psicosomáticos o trastornos emocionales a veces funestos; El fenómeno del estrés según Lazarus y Folkman (1984), es un estímulo o respuesta ante algo grave. El estrés abarca tanto el ámbito social, psicológico como el biológico según la clásica de Seyle sobre el estrés y el denominado Síndrome General de Adaptación (Sandin, 1999). Según estudios realizados por Peiró (1993), sostiene que el estrés se da a través de estímulos sociales y físicos que hace que la persona esté sometida a una demanda que no puede responder de la mejor manera, produciéndose así un desequilibrio entre las demandas ambientales y los recursos disponibles citado en (Guerrero, 1997).

Causas del estrés

Los causales del fenómeno del estrés son diversos, según (Lomas, 2000) una sola situación puede ser generadora de un índice alto de estrés y es generado por distintas causas como: sociales donde (Dorantes, 2002), afirma que el hacinamiento en las ciudades y la poca equidad en distribución de los espacios, las oportunidades de empleo, educación y salud todo ello generador de estrés. Desde una causa biológica el estrés es más difícil de tratar si hay enfermedades tanto mentales como biológicas hereditarias (Limonero, 2009). Los factores químicos y ambientales la cual el hombre no puede manejar son generadores de estrés (Peiró, 2001).

Estrés laboral

El estrés organizacional según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es la alerta o reacción que tiene el empleado ante demandas de su contexto laboral que no logra asimilarle. (SA, 2015). Asimismo, el fenómeno del estrés que sufre los empleados en las empresas es una situación muy compleja y generalizada en todo el mundo. El estrés es la respuesta emocional y también física, por evento que afecto la salud en general y el hombre fue incapaz de manejarlo (Trujillo y García, 2007).

Estrés laboral en funcionarios públicos

El Fenómeno del estrés laboral en los funcionarios públicos es la reacción del mismo individuo frente a algo que es incómodo en su lugar de trabajo, poniendo en peligro su dimensión tanto física como psicológica. (Olmedo, 2015). La experiencia en el lugar de trabajo es una de las vivencias más importantes del individuo en todos los ámbitos, pero al mismo tiempo desgastante físico y mentalmente por ello llega el estrés. (González y Landero, 2006). Según conclusión por (Cirera, 2012), el estrés laboral en los funcionarios públicos estaba relacionado con la estructura organizacional, su clima y cultura.

Tipos de estrés laboral en funcionarios público

El estrés positivo llamado (Eustrés) es necesario en el trabajo porque es una alerta para que aprendas crezcas en el contexto laboral. El distrés es el estrés negativo porque es la amenaza a tu organismo (Solas, 2005). El estrés episódico da y desaparece porque no hay continuación de síntomas. El crónico sus síntomas permanecen en el tiempo la razón es la no solución del problema Según Slipack (1996) citado en (Campos, 2006).

Tipos de Respuestas al estrés laboral

Respuestas Psicosomáticas

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), una respuesta fisiológica o psicosomática del estrés laboral es un conglomerado de dinámicas de defensas que sucede en el cuerpo de una persona cuando se siente en riesgo, el objetivo de dichas reacciones psicosomáticas le posibilita al organismo prepararse ante los estresores o situación compleja (Ramírez & Domingo, 2014). Según (Villalobos, 2010), las respuestas fisiológicas o psicosomáticas como tensión muscular, migrañas, colon inflamado, taquicardia, sudoración, colesterol alto, son solo algunos síntomas de todos los demás que puede presentar una persona cuando se encuentra bajo el estrés laboral. Igualmente (González M. et al. 2008), dice que el estrés laboral es crónico que conlleva al trabajador al deterioro presentando respuestas psicosomáticas en su dimensión corpórea. Algunos dolores físicos son solo una pequeña parte de respuestas psicosomáticas del trabajador (Villalobos, 2010).

Respuestas emocionales del estrés laboral

Las respuestas emocionales al estrés laboral son los síntomas psicoemocionales manifestados en una forma excesiva para preocuparse por situaciones que antes no eran tan representativas, como la inseguridad en sí mismo, ideas de no sentirse útil, comportamientos sociales irritables, intranquilidad en la mayor parte del tiempo, conductas compulsivas y tendencia a las adicciones de alcohol tabaco, miedo a la vida social, pérdida de control, pensamientos negativos (Guerrero y Guevara, 2014, p. 20). La tristeza es la característica de la depresión como factor emocional más común cuyo detonante es el estrés laboral (Whybrow, Akiskal & McKinney 1984), citado en (Piqueras, et al, 2008).

Resultados

Tabla 1.
Estadística

		Genero	Nivel Académico	Estrato socioeconómico	Estado civil	Área a la que pertenece	Cargo Actual	Tipo de vinculación	Apoyan su labor	forma autónoma
N = 317	Válido	317	222	317	317	295	282	312	313	310
	Perdidos	0	95	0	0	22	35	5	4	7

Nota: *Fuente, Elaboración propia*

Variables sociodemográficas presentes en funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia.

Edad:

Tabla 2.
Porcentaje del rango de edad

Edad		**Femenino**	**Masculino**
Promedio		40.39	41.79
Mínimo		22	27
Máximo		62	63
Percentiles	25	32	33.25
	50	39	39
	75	49	51.75

Nota: Fuente, Elaboración propia

El estudio sociodemográfico conformado por 317 participantes mostró 244 mujeres y 52 hombres, cuyas mujeres oscilaron entre 22 y 62 años, con un promedio de 40 años. El 25% tenían

32 años y el 75% 49 años. En los hombres estuvieron entre 27 y 63 años, se encontró un promedio de 41,79 años. El 25% con 33,25 años y el 75% mediaron con 51,75 años o más.

Genero:

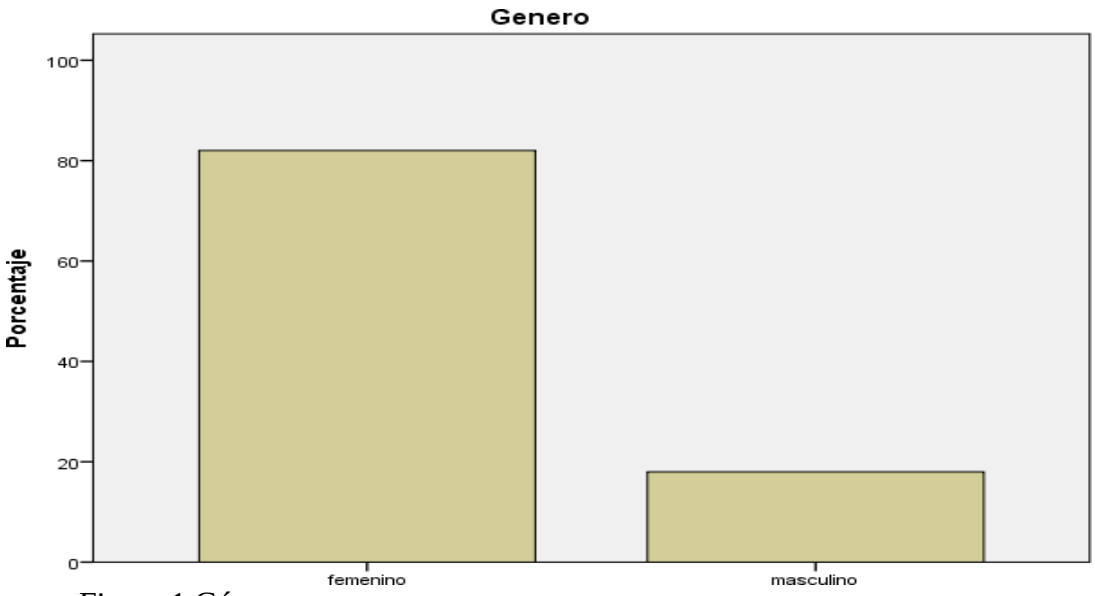


Figura 1 Género

Nota: Fuente, elaboración propia

Del estudio sociodemográfico, se evidenció un número de 260 mujeres y 57 hombres, se encontró una proporción más alta en las mujeres, con un 82% y en los hombres un 18%.

Nivel Académico

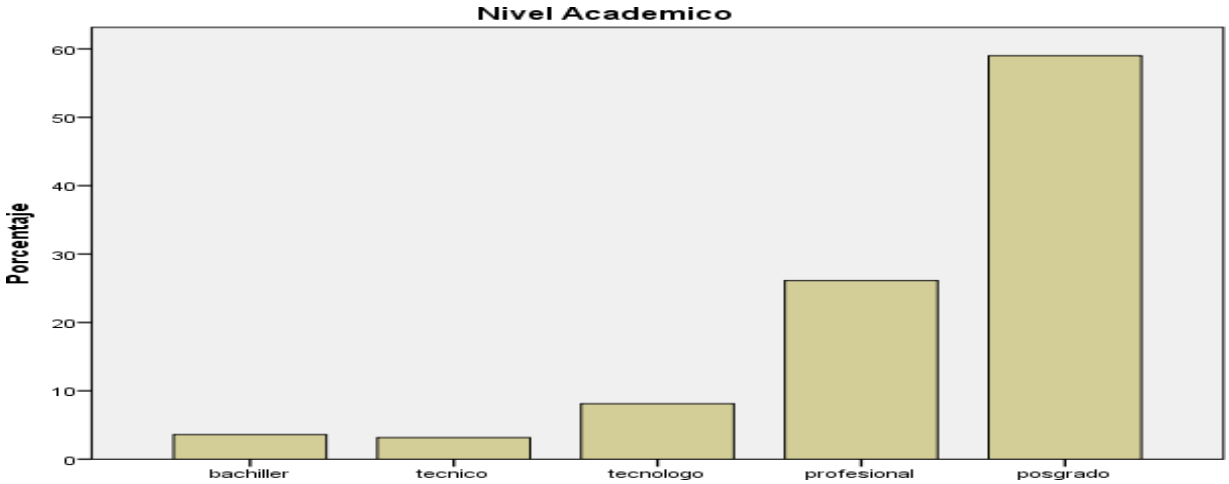


Figura 2. Distribribución Porcentual del nivel académico

Nota: Fuente, elaboración propia

Desde el estudio sociodemográfico, el posgrado representó el nivel de estudios más alto de la población con 151 personas (41.3%), seguido por los resultados de estudios superiores con 58 profesionales (10.3%), la educación tecnológica se encontró 18 (5.7%) de los participantes, la secundaria tuvo 8 (2.6%) y el nivel técnico se hallaron 7 (2.2%).

Tabla 3.
Estratos socieconómicos

Estrato	**Frecuencia**	**Porcentaje**
1	7	2.2%
2	51	16.1%
3	172	54.3%
4	60	18.3%
5	24	7.6%
6	3	9%
Total	317	100%

Porcentaje de los rangos de Estrato-socioeconómico

Nota: Fuente, elaboración propia

Estudio demográfico presentó que la mayoría de los encuestados 172 pertenecían al estrato 3 que presentan el 54.3%, 60 personas estuvieron ubicadas en estrato 4 con el 18.3%, 24 en el estrato 5 con el 7.6%, 7 persona tuvieron estrato 1 con el 9% y 3 personas fueron de estrato 6 con el 2.2%.

Estado Civil

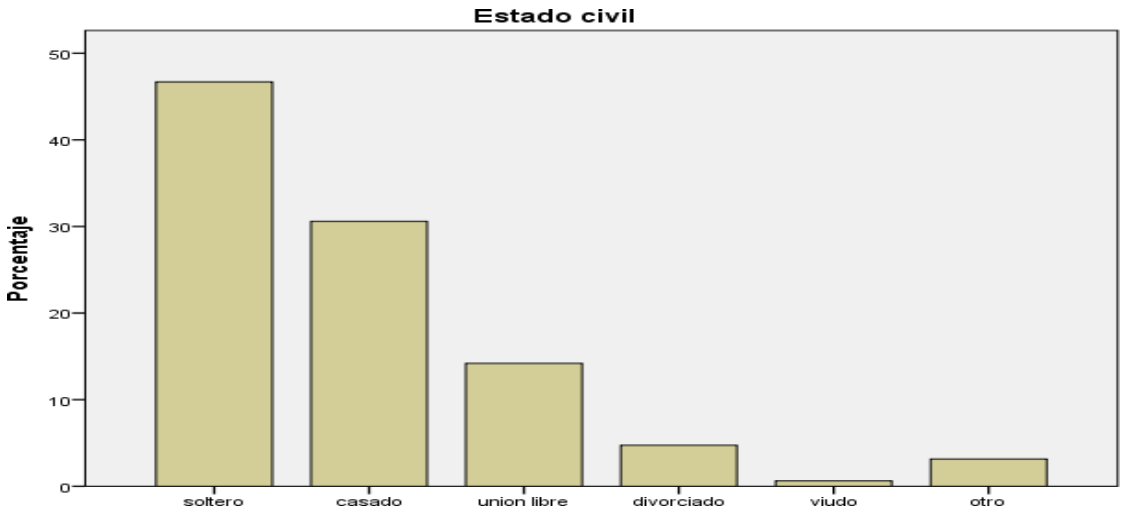


Figura 3. Estado Civil

Nota: Fuente elaboración Propia

El estudio sociodemográfico reflejó que la proporción más alta en lo referente al estado civil se encontró en los solteros con un 46.7%, representados en 148 personas, luego los casados con un 30.6% compuestos por 97 personas, el 14.2% son unión libre con 45, el 4.7% son divorciados siendo 15 participantes, el 0.6% son viudos que son 2 y el 3.2% son otros con 10.

Área a la que pertenece

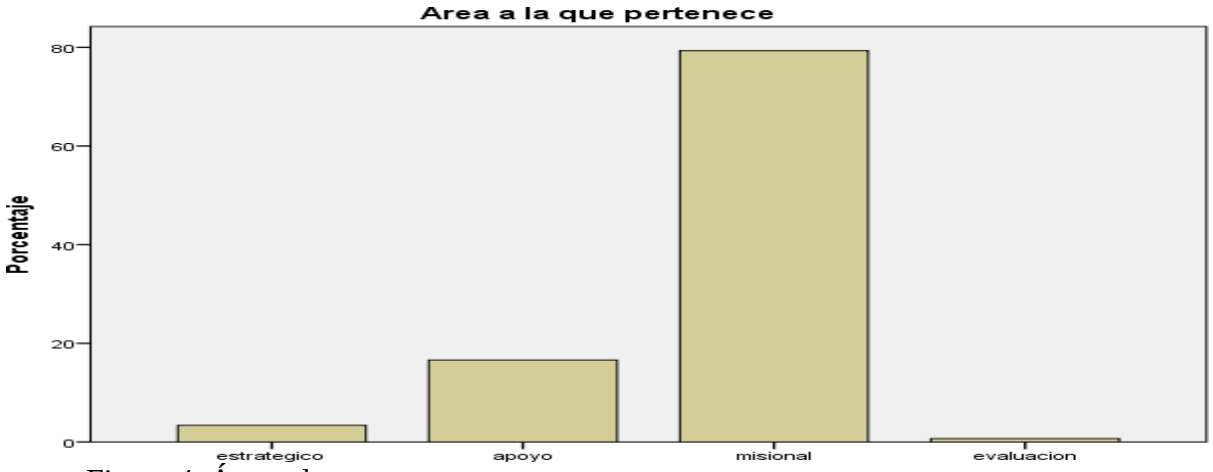


Figura 4. Área a la que pertenece

Nota: Fuente elaboración propia

Puede observarse con el estudio sociodemográfico, que 238 (73.8%) de los encuestados estaban en el área misional, 49 (15.5%) de ellos en área de apoyo. Asimismo, 10 (3.2%) eran del área estratégica y 2 (0.6%) del área de evaluación con el 0.6%.

Cargo actual

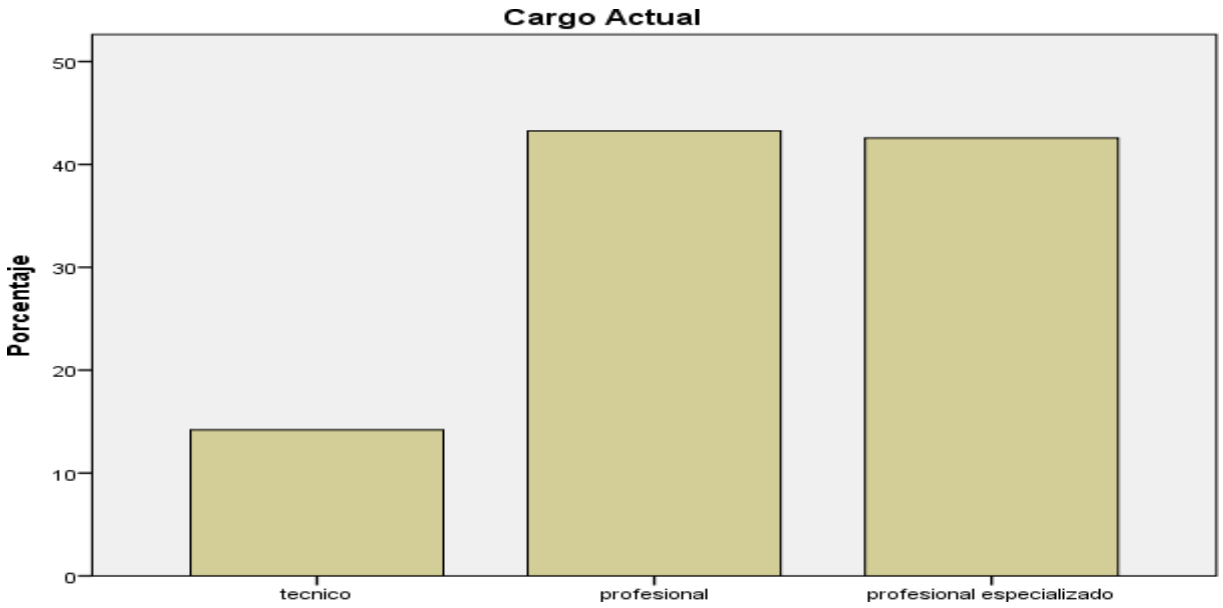


Figura 5. Cargo actual

Nota: Fuente elaboración propia

En relación con el estudio sociodemográfico, se reportó que 122 son del cargo de profesional que representan el 38.5%, 120 estuvieron ubicados en el cargo de profesional especializado con 37.9% y 40 participantes eran del cargo de técnicos con el 12.6%.

Tipo de Vinculación

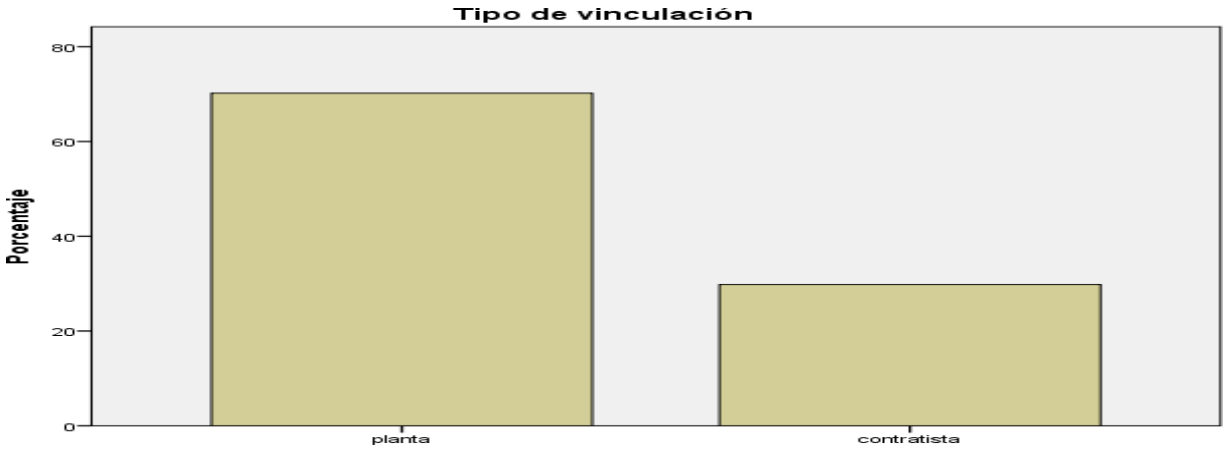


Figura 6. Tipo de Vinculación
Nota: Fuente elaboración propia

Como se puede ver en la figura el tipo vinculación con mayor proporción eran los de planta con 219 participantes (69.1%) y 93 son contratistas (29.3%) de la población.

Salarios Mínimos

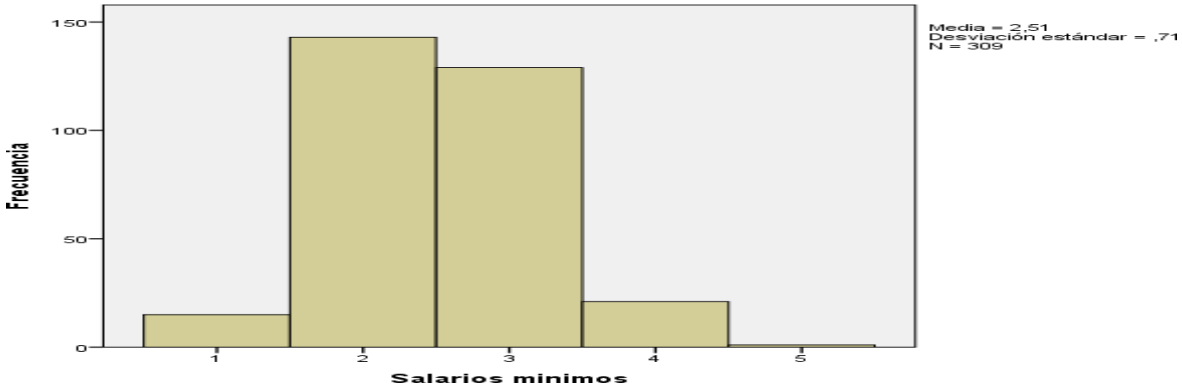


Figura 7. Salarios Mínimo

Nota: Fuente elaboración propia

Se identificó en la muestra que el número de personas que ganan un 1smmlv fueron 15, con un 47%, los participantes que ganan entre 1 y 3smmlv eran 143 que constituyeron el 45.1%, 129 ganan entre 3 y 5smmlv representaron el 40.7%, 21 ganaban más de 5smmlv expresando el 6.6% y 1 persona ganaba entre 5 más de 10smmlv con el 0.3%.

Forma autónoma

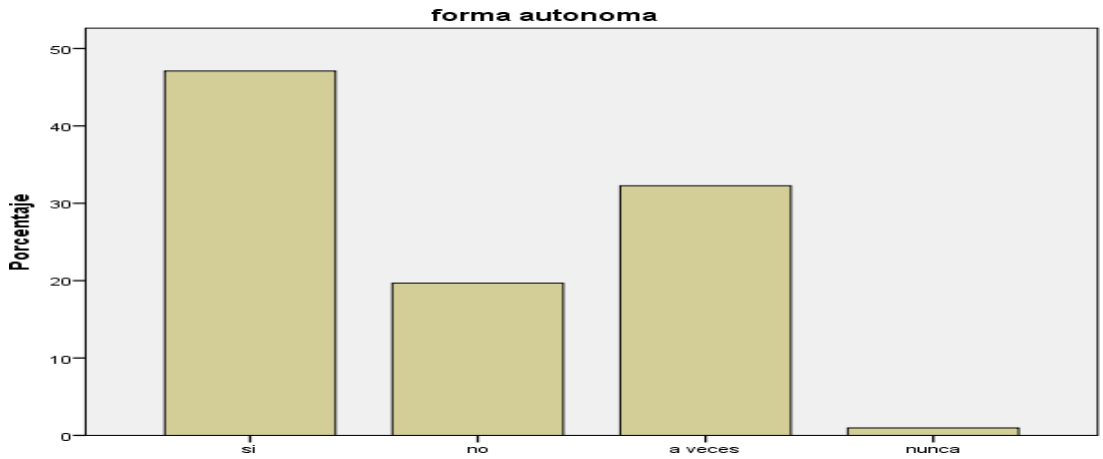


Figura 8. Forma autónoma

Nota: Fuente elaboración propia

El estudio sociodemográfico encontró que 146 (46.1%) si tienen forma autónoma, pero 61 personas (19.2%) no ostentan forma autónoma, se evidenció que 100 (31.5%), a veces poseían forma autónoma y se encontró que 3 (0,9%) nunca disfrutaban forma autónoma, por tanto, quienes manifestaron alguna dificultad con la autonomía representan 164 (39.6%).

Respuestas psicosomáticas en funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia.

Tabla 4.

Respuestas psicosomáticas en funcionarios del ICBF

		Genero Femenino Recuento	% de Columna	Genero Masculino Recuento	% de Columna
Respuesta Psicosomática	Sin respuesta	65	25,0%	25	43,9%
	Con respuesta Leve	116	44,6%	20	35,1%
	Con respuesta Medio	59	22,7%	7	12,3%
	Con respuesta Alto	13	5,0%	3	5,3%
	Con respuesta Grave	6	2,3%	1	1,8%
	Con respuestas caso perdido	1	0,4%	1	1,8%
	Total	260	100,0%	57	100,0%

Nota: Fuente elaboración propia

De la variable género en las respuestas psicosomáticas se evidenció un numero de 317 personas encuestadas compuestos por el 82% mujeres y 18% hombres, donde se encontró en el género femenino 116 encuestadas (44,6%) presentaron respuesta psicosomática, 59 encuestadas (22,7%) mostraron una respuesta psicosomática media, otros 13 (5%), expresaron una respuesta alta, 6 (2.3%) una respuesta psicosomática grave y 65 (25%) omitieron dar información en relación a respuestas psicosomáticas. Por otro lado, en el género masculino, 20 (35,1%), mostraron

respuestas psicosomáticas leves, 7 (12,3%), manifestaron respuestas psicosomáticas media, 3 (5.3%), indicaron respuestas psicosomáticas altas, 1 (1.8%) describió respuesta psicosomáticas graves, finalmente, 25 (43,9%) nos dieron respuestas a nivel psicosomático.

Respuestas emocionales en funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia.

Tabla 5.

Respuestas Emocionales en Funcionarios Públicos del ICBF

		Genero Femenino	**Genero Masculino**	**Total**
Respuestas Emocionales	Afecto positivo Bajo	23 8.8%	5 8.8%	28 8.8%
	Afecto positivo Alto	237 91.2%	52 91.2%	289 91-2%
Total		260 100%	57 100%	317 100%

		Genero Femenino	**Genero Masculino**	**Total**
Respuestas Emocionales	Afecto negativo Bajo	193 74.2%	44 77.2%	237 74.8%
	Afecto negativo Alto	67 25.8%%	13 22.8%	80 25.2%
Total		260 100%	57 100%	317 100%

Nota: Fuente elaboración propia

De la variable género en las respuestas emociones de afecto positivo y negativo, se observó que 317 personas encuestadas, se identificó en el género femenino 23 (8,8%) respondieron un afecto positivo bajo y 237 (91,2%) dieron respuestas de un afecto positivo alto. Ahora bien, en el

género masculino, 5 (8,8%) manifestaron un afecto positivo bajo y 52 (91,2%) comunicaron un afecto positivo alto.

Con relación a las respuestas emocionales de afecto negativo, 193 (74,2%) notificaron un afecto negativo bajo como respuesta emocional, 67 (25,8%) informaron un afecto negativo alto. El género masculino 44 (77,2) presentaron un afecto negativo bajo y 13 (22,8%), respondieron un afecto negativo alto.

Estrés laboral de los funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia.

Tabla.6

Estrés laboral en los Funcionarios Públicos del ICBF

		Genero Recuento	Femenino % de Columna	Genero Recuento	Masculino % de Columna
Clasificación de Estrés	Bajo nivel de Estrés	241	92,7%	51	89,5%
	Nivel Intermedio de Estrés	18	6,9%	5	8,8%
	Alto Nivel de Estrés	1	0,4%	0	0%
	Total	260	100,0%	57	100,0%

Nota: Fuente elaboración propia

De la variable género en la clasificación del estrés, se pudo evidenciar de las 260 mujeres, 241 (92,7%) tuvieron la tendencia a un bajo nivel de estrés bajo, 18 (6,9%) anotaron un nivel de estrés intermedio, 1 (0,4%), expresó presentar un alto nivel de estrés. Con relación al género masculino, 51 (89,5) expresaron bajo nivel de estrés, 5 sujetos (8,8%), estuvieron ubicados en el nivel de estrés intermedio y 1 una persona (1,8%) manifestó un nivel alto de estrés.

Relación de variables sociodemográficas, respuestas psicosomáticas, respuestas emocionales y el estrés laboral de los funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia. (Ver Anexo. 1).

En la tabla correlacional de la información de los empleados del ICBF en la variable nivel académico se presentó una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con la variable estrato socioeconómico, área a la que pertenece, cargo actual y salarios mínimos. Sin embargo, las variables número de hijos y tipo de vinculación no fue significativa a nivel 0,01 bilateral y las variables estado civil y apoyo en su labor no existió puntos significativos a nivel 0,05 bilateral.

Ahora bien, la correlación de la variable estrato socioeconómico evidenció en las variables nivel académico, cargo actual, y salario mínimo mostró una correlación significativa nivel 0,01 bilateral. A su vez, las variables área a la que pertenece y afecto negativo tuvieron una correlación significativa a nivel 0,05 bilateral. Aunque, la variable tipo de vinculación no fue significativa a nivel 0,01 bilateral. Las variables forma autónoma y número de hijos no existió elementos significativos a nivel 0,05 bilateral.

Dentro de la variable número de hijos se observó una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con las variables estado civil, antigüedad en la empresa, afecto positivo y balanza de afecto. Las variables nivel académico no presentó punto significativo a nivel 0,01 bilateral. Las variables socioeconómico y afecto negativo no existió elementos significativos a nivel 0,05 bilateral.

La variable Estado civil presentó una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con las variables número de hijos y respuestas psicosomáticas. Sin embargo, la variable nivel académico no mostró una correlación significativa a nivel 0,05 bilateral.

Sobre la variable antigüedad en la empresa la correlación fue significativa a nivel 0,01 bilateral con la variable número de hijos. Además, con la variable cargo actual fue positiva significativamente a nivel 0,05 bilateral. La variable tipo de vinculación no tuvo elementos significativos a nivel 0,01 bilateral.

Se puede expresar que la variable área a la que pertenece mostró una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con las variables nivel académico y cargo actual. También, la variable salario mínimo fue significativamente a nivel 0,05 bilateral. Ahora bien, la variable tipo de vinculación no presentó una correlación positiva a nivel 0,01 bilateral.

En el caso de la variable cargo actual existió una correlación significativa a nivel 0,001 bilateral con las variables académico, estrato socioeconómico, área a la que pertenece y salarios mínimos. Igualmente, la variable antigüedad en la empresa fue significativa a nivel 0,05 bilateral. La variable tipo de vinculación no presentó una correlación positiva a nivel 0,01 bilateral.

De esta manera, la variable tipo de vinculación tuvo una correlación significativa a nivel 0,001 bilateral con la variable cargo actual. Así que, no existió una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con las variables nivel académico, estrato socioeconómico, antigüedad en la empresa y área a la que pertenece.

Se puede ver que la variable salarios mínimos mostró una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con las variables nivel académico, estrato socioeconómico y cargo actual. Sin embargo, no existió una correlación significativa a nivel 0,05 bilateral con la variable apoyo a su labor.

Dentro la variable apoyo a su labor se observó una correlación significativa a nivel 0,05 bilateral con la variable total estrés, pero con la variable salarios mínimos no presentó correlación positiva a nivel 0,05 bilateral. De igual forma, la variable forma autónoma no mostró correlación significativa con estrato socioeconómico a nivel 0,05 bilateral.

La variable Afecto positivo, evidenció una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con las variables números de hijos y balanza afectiva. Pero, en las variables afecto negativo no existió una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral y en la variable total estrés no hubo correlación significativa a nivel 0,05 bilateral. La variable Afecto negativo, se observó una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con las variables total estrés. Igualmente, la variable estrato socioeconómico fue significativamente a nivel 0,05 bilateral. En las variables afecto positivo y balanza afectiva no existió una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral y en la variable número de hijos no hubo correlación significativa a nivel 0,05 bilateral.

Se puede notar que la variable Balanza afectiva tuvo una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con las variables números de hijos y afecto positivo. Solamente, la variable afecto negativo no muestro una correlación significativa a nivel 0,01.

Dentro de variable respuestas psicosomáticas expresó una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con la variable estado civil. Por su parte, la variable total estrés, hubo correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con la variable afecto negativo, pero con la variable balanza afectiva no mostró una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral y con la variable afecto

positivo no representó una correlación significativa a nivel 0,05 bilateral con la variable afecto positivo.

Se puede notar que la variable Balanza afectiva tuvo una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con las variables números de hijos y afecto positivo. Solamente, la variable afecto negativo no muestro una correlación significativa a nivel 0,01.

Dentro de variable respuestas psicosomáticas expresó una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con la variable estado civil. Por su parte, la variable total estrés, hubo correlación significativa a nivel 0,01 bilateral con la variable afecto negativo, pero con la variable balanza afectiva no mostró una correlación significativa a nivel 0,01 bilateral y con la variable afecto positivo no representó una correlación significativa a nivel 0,05 bilateral con la variable afecto positivo.

Discusión

Es importante resaltar que el 82% de la población encuestada en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, eran mujeres y el 18% hombres. Según (McKinsey & Company, 2015, citado por OIT, 2015), la fuerza laboral femenina en el mundo cada vez tiene más participación, beneficiando los resultados a nivel de producto de las organizaciones debido al liderazgo de la mujer en las empresas, siendo en algunas más mujeres que hombres.

En este estudio las edades oscilaron entre 22 y 63 años, indicando que en el contexto organizacional del Instituto Colombiano de Bienestar familiar la edad de los empleados públicos fue caracterizada tanto por personas con edades jóvenes, como en edad adulta intermedia y tercera edad. Según Zurita (2010) (citado por Matabanchoy, Lasso y Pantoja ,2017), manifiesta que, a mayor edad, mayor posibilidad de sufrir de estrés laboral. Sin embargo, (Maslach, 2001), dice que la exposición del fenómeno del estrés laboral es más frecuente en jóvenes menores de 30 a 40 años. Igualmente, (Fernández, 2002), se pronuncia diciendo que el estrés es bajo entre las edades de 20 a 25 años.

Los funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de la Regional Antioquia, en su gran mayoría han realizado estudios de posgrado. Además, de relaciones consolidadas bajo la figura del matrimonio. Sin embargo, hay una tendencia a las relaciones no formales dentro de un número alto al solterísimo.

Según el estudio realizado, el área organizacional a la cual pertenecen los funcionarios públicos del ICBF de la regional Antioquia es desde lo misional, donde ostentan cargos de profesionales universitarios y especializados siendo la mayoría funcionarios de planta. Los funcionarios públicos en dicho estudio expresaron un rol establecido con las posibilidades de tomar decisiones frente a su tarea, lo cual indica un bienestar laboral. Según los autores como Díaz, Echeverry, Ramírez y Ramírez (2010), (citado por Matabanchoy, Lasso y Pantoja ,2017), dicen que si los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones usando sus capacidades puede ser sinónimo de control de la demanda del trabajo.

En relación al rango salarial los empleados públicos ICBF Regional Antioquia en un resultado significativo se encuentran inmersos salarialmente entre 1 a 3 salarios mínimos legal vigente lo que podría estar ocasionando un impacto emocional. Aquí, la carencia de obtener una escala salarial justa puede generar algún grado de estrés (Fajardo, Gutiérrez, & Padilla, 2007).

La dimensión “Estrés laboral” muestra que las mujeres a pesar de manifestar un grado de estrés leve, son las que más vivencian este fenómeno en el ICBF regional Antioquia, según (Aldrete, Aranda y Belalcazar, 2003), en un estudio de genero realizado de profesores encontraron que son las pedagogas las que más registraron quejas de estrés laboral, que los educadores hombres especialmente las casadas, donde las respuestas a dicho fenómeno eran a través de respuestas emocionales y psicosomáticas.

Los hallazgos indican que hay un índice leve de estrés en la población ICBF, lo que posiblemente puede significar un grado adaptativo y acomodación de los funcionarios en sus funciones del área de trabajo. Según (Durán, 2010), un mecanismo de adaptación permite que el conjunto de reacciones minimice respuestas fisiológicas y emocionales negativas.

El estrés laboral arrojó un resultado de estrés laboral leve, mostrando correlación con la variable estado civil y la edad, puesto que en esto la mayoría de las personas son soltero(a)s en rasgos de edad adulta intermedia. El estado civil soltero es predominante en el anterior estudio, lo que puede significar que a menor compromiso desde el estado civil menos posibilidad de grados de estrés (Extremera, 2010).

En cuanto a la distribución porcentual por estrato socioeconómico, los estratos 3 y 2 tuvieron la mayor participación, con el 54,3% y el 16,1% respectivamente sumando un 70,4%. Esto podría significar que los hombres y mujeres con estrato socioeconómico tres tiendan a sufrir un grado de estrés. Según la concepción de Siegrist (1996), el estrés laboral está asociado a la descompensación entre el esfuerzo y la recompensa en trabajo entre ella el dinero; porque genera una desarmonización entre la fuerza de trabajo generado al empleado y la retribución monetaria produciendo un estado de angustia y estrés.

En lo referente a la dimensión “Psicosomática”, el estudio manifiesta un efecto leve en dichas respuestas, lo que posiblemente explica la ausencia de estas patologías: fricciones cardiacas, tensión muscular, dificultad para respirar, temblores, tartamudeo, dificultad para tomar decisiones, cefaleas y sensación de confusión en dicha población, de acuerdo con Villalobos (2010), por lo que es importante recordar que la mayoría de la población fue del género femenino donde el 2,3% presentó las respuestas psicosomáticas graves, entendiéndose que una parte de la población de funcionarios públicos ICBF regional Antioquia manifestó respuestas psicosomáticas a través de su dimensión corpórea.

Por otro lado, se presenta una relevante pérdida de información de ambos géneros, donde el femenino en un 25% y el masculino en un 43,9% omiten información en relación al dato. Esto indica que posiblemente esta pérdida de información pudo ser significativa para la identificación de las respuestas psicosomáticas. Además, nota que las funcionarias públicas del ICBF tienen la tendencia a no somatizar posiblemente porque se apoyan en diferentes instancias que pueden ser a nivel cognitivo, cultural, carácter de personalidad, entre otras.

Para la dimensión "respuestas emocionales", el afecto positivo promedio de un 91% en hombres y mujeres como respuesta emocional en estudio. Según (Ambrona, 2014), la afectividad se ve reflejada en el individuo mediante el compromiso, la energía, la habilidad y el gusto por estar en la organización. Posiblemente su impacto se puede ver a través de los anteriores sentimientos que experimentan los funcionarios públicos ICBF regional Antioquia. Un afecto positivo alto minimiza el riesgo de trastornos psicosomáticos mientras que el afecto negativo alto da mayor riesgo a enfermedades psicosomáticas (Watson, 2011).

El presente estudio corrobora y acepta la hipótesis nula, la cual planteó que los funcionarios públicos del ICBF Regional Antioquia no presentan respuestas de estrés en relación con las respuestas psicosomáticas y emocionales entre la población masculina y femenina.

Así pues, como lo indica la interpretación de la tabla correlacional de la información de los empleados del ICBF regional Antioquia, la variable nivel académico presenta mayor cercanía en el impacto del estrato socioeconómico, el área a la que pertenece, el cargo actual y los salarios mínimos de forma positiva. Dado que tanto hombres como mujeres presentaron similares niveles de estrés leve. En la correlacionalidad entre las variables nivel académico, estado civil y número de hijos existe una información entre sí donde la parte académica ha minimizado el número de hijos o proyección. En definitiva, ha disminuido la posibilidad de establecer relaciones de pareja estables y en la incidencia de la balanza afectiva con el afecto positivo.

Conclusiones

Los funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia 2019, en las respectivas variables sociodemográficas estudiadas marcaron las siguientes relevancias: mayor número de mujeres en el estudio y en relación al estado civil el estar soltero es una preferencia en los empleados. En la formación académica hay mayoría de funcionarios públicos con estudios de posgrado. El estrato socioeconómico tres es la tendencia del contexto empresarial ICBF Antioquia. El número de hijos oscilaron entre 1 y 2 y en correspondencia a la escala salarial la mayoría de los trabajadores devengan entre 1 a 3 salarios MLV.

Los funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia 2019, presentaron en el estudio a nivel de respuestas psicosomáticas un efecto leve. Los funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia presentaron en el estudio realizado, a nivel de respuestas psicoemocionales un efecto leve, la cual es coherente con el resultado obtenido en dicha dimensión, que salió con un promedio de afecto positivo alto y bajo afecto negativo. Los funcionarios públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia 2019, presentaron en la investigación que se llevó a cabo un nivel de estrés leve, donde el género femenino fue quien sacó mayor puntaje de bajo estrés laboral, seguido del masculino.

Entre las variables sociodemográficas y las dimensiones de estrés laboral, respuestas psicosomáticas y psicoemocionales de los funcionarios públicos ICBF Regional Antioquia, si existe una correlacionalidad, ya que la variable nivel académico presentó mayor cercanía en el impacto del estrato socioeconómico, el área a la que pertenece, el cargo actual y los salarios mínimos de forma positiva. Dado que tanto hombres como mujeres presentaron similares niveles de estrés leve. En la correlacionalidad entre las variables nivel académico, estado civil y número de hijos existe una información entre sí, donde la parte académica ha minimizado el número de hijos o proyección a tener más. En suma, ha disminuido la posibilidad de establecer compromiso matrimonial y en la incidencia de la balanza afectiva con el afecto positivo.

También, las variables como estado civil, nivel académico, número de hijos han sido importantes en el manejo del estrés laboral y el deterioro de la salud tanto en lo psicosomático como emocional. Igualmente, los funcionarios públicos del ICBF Regional Antioquia no presentan respuestas a nivel psicosomático y emocional, frente al estrés laboral. Los funcionarios públicos

del ICBF Regional Antioquia no presentan respuestas de estrés en relación con las respuestas psicosomáticas y emocionales.

Referencias

Aldrete, M., Aranda, C. & Belalcázar. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. *Investigación en salud*, 5(1),1-10.

Ambrona, T.(2014). A Longitudinal Analysis of the Relationship between Positive and Negative Affect and Health. *Psychology*,5, 859-863.

Bensabat, S. (1984). *Stress*. Bilbao: Mensajeros.

Campos, A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvador.

Cirera, O. A. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las Organizaciones análisis de investigaciones publicadas. *Invenio*,15(29), 67-80.

Dorantes, C. H. (2002). El estrés y la ciudad. *Revista del Centro de Investigación Universidad La Salle*,5(18), 71-77.

Dufey, M. &. Fernández, A. (2012). Validez y confiabilidad del Positive Affect and Negative Affect Schedule (PANAS) en estudiantes universitarios chilenos. *Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(34), 157-173.

Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto. *Revista Nacional de administración*, 1(1),71-84.

El Espectador.(30 de junio de 2015). *Controlar el estrés laboral*. Recuperado del espectador: http:www.elespectador.com/noticias/salud/controlar-el-estres-laboral-articulo-576059

Extremera, N. R. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. *Boletín de psicología*, (100), 43-53.

Fajardo, C., Gutiérrez, A. & Padilla, E. (2007). Estrategias de afrontamiento de crisis causadas por desempleo en familias con hijos adolescentes en Bogotá. *Acta Colombiana de Psicologia*,10(2),127-141.

García, M., Castellón, M., & Monreal, B. (1993). Relaciones entre Burnout,ambiguedad de rol y satisfacción laboral en el personal de Banca. *Revista de psicología y de las organizaciones*, 9(24), 17-26.

González, M. & Landero. (2008). Confirmación de un modelo explicativo del estrés y de los síntomas psicosomáticos mediante ecuaciones estructurales. *Rev. Panam. Salud Publica*,23(1), 7-18.

González, R. & Landero, R. (2006). Síntomas psicosomáticos y teoría transaccional del estrés. *Ansiedad y Estrés*, 12(1), 45-61.

Guerrero, E. (1997). Estudio y análisis descriptivo de bajas laborales docentes. *Revista de psicología*, 3(2),175-187.

Guevara, A. S., Sánchez.C. & Parra, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4),30-32.

Lazarus, R. & Folkman,S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.

Real Academia de la Lengua. (s.f.). *Real Academia de la lengua*. Recuperado de Real Academia de la lengua: http://www.rae.es

Limonero, J. (2009). *Motivació i emoció. Material docente*. Barcelona: Eureca Media. Lomas, B. (2000). Stress and Time Management. Hayling Island, Great Britain: Rowmark.

Marcia, B., Aparecida de Souza, H., Pinzón, G., & E., J. y. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafío para las políticas públicas. *Univ. Psychol*,4(5), 1613-1624.

Maslach, C. (2001). ¿What have we learned about burnout and health?. *Psychology & Health*,52, 607- 611.

Matabanchoy, S. L., Lasso, E. & Pantoja, M. (2017). Estrés en funcionarios de instituciones educativas públicas. *Revista Psicoespacios*,11(19), 37-60.

Medina Aguilar, S., & Preciado, M. P. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *RESPYN revista de salud pública y nutrición*,8(4), 1-9.

Menéndez, S. H. (2010). Perfil psicosocial de familias en situación de riesgo. Un estudio de necesidades con usuarias de los Servicios Sociales Comunitarios por razones de preservación familiar. *Anales de psicología*,26(2), 378-389.

Moral, J. (2011). La escala de afecto positivo y negativo (PANAS) en parejas casadas mexicanas. *Ciencia Ergo Sum*,8(2), 117-125.

OIT. (2015). *La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impuso*. Informe mundial. Ginebra: PRODOC.

OIT, (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de administración del trabajo, Inspección del trabajo y Seguridad y Salud en el trabajo.* Ginebra: Centro Internacional de Información de la OIT.

Olmedo, E. (2015). *El estrés laboral en tiempo de crisis económica*. Universitat Pompeu Fabra.

OMS. (2010).*Entornos laborales saludables: fundamentos y modelode la OMS. Contextualización, práctica y literatura de apoyo*. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva laboral y colectiva. *Prevención, Trabajo y Salud*,13,1-12.

Peiró, J. M. (1993). *Control del Estrés laboral*. Madrid: Eudema.

Piqueras, J. M., Rodríguez, A., Martínez, E., Ramos,R., Burón,L.;García,C. (2008). Ansiedad. *Suma Psicológica*,15(1),43-74.

Posada, E. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos. *Revista CES*, 2(1),65-73-

Ramírez, L. & Domingo, M. (2014). Estrés laboral en enfermos de un hospital de Veracruz. *Revista Iberoamericana*,4(1),20-26.

Sandi, B. (1999). *El estrés psicosocial*. Madrid: Klinik.

Selye, H. (1975). *Tensión sin angustia*. Madrid, España: Ed. Guadarrama.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1),27-41.

Solas, C. (2005). *Concepto y características del estrés*. Madrid: Unión Sindical

Trabalho, O. I. (2016). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra: OIT.

Trujillo, C. & García, C. (2007). *Impacto del estrés laboral en la institución financiera FAVI de la Universidad Tecnológica de Pereira*. (Tesis de maestría en Educación). Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de educación, Pereira.

Villalobos, G. (2010). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *CiencTrab*, 6 (14), 197-201.

Watson, D. C. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*,54(6), 1063-1070.

Watson, D. C. (2011). Emotions and the Emotional Disorders: A quantitative Hierarchical Perspective. *International Journal of Clinical and Health Psychology*,11(3), 429-44

Anexos

Anexos. 1 Tabla de Correlaciones

		Genero	Nivel Académico	Estrato socioeconómico	Numero hijos	Estado civil	Antigüedad en la empresa (años)	Área a la que pertenece	Cargo Actual	Tipo de vinculación	Salarios mínimos	Apoyan su labor	forma autóno ma	Afecto positivo PANAS	Afecto Negativo	Balanza afectiva	RESPUESTA PSICOSOMATICOS	Total Estrés
Genero	Correlación de Pearson	1	,059	,024	,041	,055	-,040	,067	,056	-,049	,008	-,019	-,034	-,060	,011	-,046	,046	,081
	Sig. (bilateral)		,382	,666	,470	,325	,494	,252	,352	,387	,890	,735	,555	,290	,852	,411	,414	,152
	N	317	222	317	315	317	299	295	282	312	309	313	310	316	316	316	317	317
Nivel Académico	Correlación de Pearson	,059	1	,447**	-,225**	-,144*	-,070	,253**	,603**	-,252**	,431**	-,169*	-,031	,040	,121	-,054	,092	,009
	Sig. (bilateral)	,382		,000	,001	,032	,311	,000	,000	,000	,000	,012	,646	,551	,072	,426	,172	,893
	N	222	222	222	220	222	209	206	197	221	216	220	218	221	221	221	222	222
Estrato socioeconómico	Correlación de Pearson	,024	,447**	1	-,126*	-,044	,070	,124*	,251**	-,179**	,294**	-,029	-,113*	-,015	,140*	-,104	,005	-,022
	Sig. (bilateral)	,666	,000		,026	,433	,225	,033	,000	,001	,000	,612	,047	,785	,013	,065	,926	,692
	N	317	222	317	315	317	299	295	282	312	309	313	310	316	316	316	317	317
Numero hijos	Correlación de Pearson	,041	-,225**	-,126*	1	,342**	,311**	-,022	-,044	-,047	-,076	,066	,041	,165**	-,129*	,187**	,089	,007
	Sig. (bilateral)	,470	,001	,026		,000	,000	,705	,460	,410	,185	,249	,474	,003	,022	,001	,115	,899

	N	315	220	315	315	315	297	293	281	310	307	311	308	314	314	314	315	315
Estado civil	Correlación de Pearson	,055	-,144*	-,044	,342**	1	,111	-,019	,060	,004	-,051	,013	-,020	,095	,024	,040	,162**	,041
	Sig. (bilateral)	,325	,032	,433	,000		,054	,741	,319	,946	,369	,821	,724	,092	,665	,476	,004	,472
	N	317	222	317	315	317	299	295	282	312	309	313	310	316	316	316	317	317
Antigüedad en la empresa (años)	Correlación de Pearson	-,040	-,070	,070	,311**	,111	1	-,028	,150*	-,371**	,065	,108	-,084	,054	-,031	,058	,026	,111
	Sig. (bilateral)	,494	,311	,225	,000	,054		,640	,014	,000	,266	,064	,150	,349	,589	,315	,652	,056
	N	299	209	299	297	299	299	282	267	295	292	296	294	298	298	298	299	299
Área a la que pertenece	Correlación de Pearson	,067	,253**	,124*	-,022	-,019	-,028	1	,280**	-,292**	,137*	-,095	-,036	-,092	-,045	-,025	,038	-,038
	Sig. (bilateral)	,252	,000	,033	,705	,741	,640		,000	,000	,019	,103	,543	,116	,445	,666	,515	,514
	N	295	206	295	293	295	282	295	269	293	291	293	291	294	294	294	295	295
Cargo Actual	Correlación de Pearson	,056	,603**	,251**	-,044	,060	,150*	,280**	1	-,374**	,329**	-,009	-,048	,065	,058	,004	,097	,073
	Sig. (bilateral)	,352	,000	,000	,460	,319	,014	,000		,000	,000	,875	,429	,279	,329	,950	,103	,223
	N	282	197	282	281	282	267	269	282	279	278	280	278	281	281	281	282	282
Tipo de vinculación	Correlación de Pearson	-,049	-,252**	-,179**	-,047	,004	-,371**	-,292**	-,374**	1	-,059	-,104	,091	,090	-,059	,094	-,066	-,091

	Sig. (bilateral)	,387	,000	,001	,410	,946	,000	,000	,000		,302	,069	,112	,112	,296	,099	,242	,107
	N	312	221	312	310	312	295	293	279	312	306	310	307	311	311	311	312	312
Salarios mínimos	Correlación de Pearson	,008	,431**	,294**	-,076	-,051	,065	,137*	,329**	-,059	1	-,114*	-,015	-,033	,111	-,087	,070	-,056
	Sig. (bilateral)	,890	,000	,000	,185	,369	,266	,019	,000	,302		,046	,791	,564	,053	,126	,218	,325
	N	309	216	309	307	309	292	291	278	306	309	307	304	308	308	308	309	309
Apoyan su labor	Correlación de Pearson	-,019	-,169*	-,029	,066	,013	,108	-,095	-,009	-,104	-,114*	1	,091	-,004	,053	-,040	-,025	,135*
	Sig. (bilateral)	,735	,012	,612	,249	,821	,064	,103	,875	,069	,046		,108	,948	,349	,483	,657	,017
	N	313	220	313	311	313	296	293	280	310	307	313	310	312	312	312	313	313
forma autónoma	Correlación de Pearson	-,034	-,031	-,113*	,041	-,020	-,084	-,036	-,048	,091	-,015	,091	1	-,068	,068	-,086	,008	,008
	Sig. (bilateral)	,555	,646	,047	,474	,724	,150	,543	,429	,112	,791	,108		,235	,235	,130	,890	,895
	N	310	218	310	308	310	294	291	278	307	304	310	310	309	309	309	310	310
Afecto positivo PANAS	Correlación de Pearson	-,060	,040	-,015	,165**	,095	,054	-,092	,065	,090	-,033	-,004	-,068	1	-,202**	,752**	,031	-,142*
	Sig. (bilateral)	,290	,551	,785	,003	,092	,349	,116	,279	,112	,564	,948	,235		,000	,000	,577	,012
	N	316	221	316	314	316	298	294	281	311	308	312	309	316	316	316	316	316

Afecto Negativo	Correlación de Pearson	,011	,121	,140*	-,129*	,024	-,031	-,045	,058	-,059	,111	,053	,068	-,202**	1	-,795**	-,011	,230**
	Sig. (bilateral)	,852	,072	,013	,022	,665	,589	,445	,329	,296	,053	,349	,235	,000		,000	,846	,000
	N	316	221	316	314	316	298	294	281	311	308	312	309	316	316	316	316	316
Balanza afectiva	Correlación de Pearson	-,046	-,054	-,104	,187**	,040	,058	-,025	,004	,094	-,087	-,040	-,086	,752**	-,795**	1	,027	-,238**
	Sig. (bilateral)	,411	,426	,065	,001	,476	,315	,666	,950	,099	,126	,483	,130	,000	,000		,632	,000
	N	316	221	316	314	316	298	294	281	311	308	312	309	316	316	316	316	316
RESPUESTAPSICOSOMATICO	Correlación de Pearson	,046	,092	,005	,089	,162*	,026	,038	,097	-,066	,070	-,025	,008	,031	-,011	,027	1	-,036
	Sig. (bilateral)	,414	,172	,926	,115	,004	,652	,515	,103	,242	,218	,657	,890	,577	,846	,632		,520
	N	317	222	317	315	317	299	295	282	312	309	313	310	316	316	316	317	317
Total Estrés	Correlación de Pearson	,081	,009	-,022	,007	,041	,111	-,038	,073	-,091	-,056	,135*	,008	-,142*	,230**	-,238**	-,036	1
	Sig. (bilateral)	,152	,893	,692	,899	,472	,056	,514	,223	,107	,325	,017	,895	,012	,000	,000	,520	

N	317	222	317	315	317	299	295	282	312	309	313	310	316	316	316	317	317

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).