

El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano JIC

Informe de investigación

El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín

Blanca Doris Montoya Marín

Universidad de Manizales

Facultad de Psicología

Maestría en Gerencia del talento humano

Manizales

2016

Presentación

En la actualidad el estudio de los diferentes elementos y factores que inciden en la salud del trabajador, se presentan como una dinámica naciente que pretende a partir de diferentes diagnósticos e intervenciones, entrar a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y su entorno.

Este trabajo en particular, se centra en indagar los factores asociados a la calidad de vida y cómo estos están relacionados con el estrés laboral en la población no docente del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, este proceso surge a partir de la premisa que es importante conocer las características de los trabajadores y sus condiciones, si se quiere mejorar efectivamente su calidad de vida.

Metodológicamente, este trabajo se apoya en el paradigma cuantitativo, el cual pretende explicar la realidad a partir de la medición y cuantificación de las realidades humanas, se utilizará específicamente una investigación no experimental, correlativa, que mostrará si efectivamente existe relación o no entre la calidad de vida y el estrés laboral, todo ello con el fin de ofrecer elementos conceptuales y metodológicos a la Institución de Educación Superior que le permita concentrar sus esfuerzos en pro del bienestar de sus empleados no docentes.

Tabla de Contenido

Presentación.....	2
Información general del proyecto.....	7
Título de la propuesta.....	7
Resumen ejecutivo	8
Abstract	9
Descripción del proyecto.....	10
Planteamiento y formulación del problema	10
Descripción del problema.....	17
Preguntas orientadoras.....	17
Impacto esperado	17
Usuarios directos e indirectos potenciales de los resultados de la investigación.....	20
Marco teórico	21
Antecedentes.....	21
Marco Conceptual.....	35
Formulación de Hipótesis	52
Hipótesis de investigación	52
Hipótesis de trabajo	52
Objetivos	53
Objetivo general.....	53
Objetivos específicos	53

Metodología Propuesta	54
Tipo de estudio	54
Población y muestra.....	55
Instrumentos	57
Análisis e Interpretación de Datos.....	67
Análisis Descriptivo de las Variables Sociodemográficas.....	67
Análisis Descriptivo de la Calidad de Vida	77
Relaciones entre el Estrés Laboral y los Dominios de la Calidad de Vida	82
Conclusiones	87
Discusión.....	89
Bibliografía.....	92
Anexos.....	97
Anexo 1: Información general del proyecto	97
Anexo 2: Encuesta de información sociodemográfica.....	98
Anexo 3: Cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión.....	99
Anexo 4: Test de calidad de vida, WhoQool Bref	101

Lista de Figuras

Figura 1 Niveles de estrés en población no docente (Fuente PJIC, 2011)	14
Figura 2. Modelo de Karasek de tensión laboral (1976, 1979)	41
Figura 3. Conceptualizaciones de calidad de vida. Felce y Perry (1995), traducción por: Gómez y Sabeh, 2001.....	46
Figura 4. Fórmula para el cálculo de la muestra (Grisales, 2000).....	56

Lista de Tablas

Tabla 1	21
Tabla 2	22
Tabla 3	24
Tabla 4	25
Tabla 5	29
Tabla 6	57
Tabla 7	58
Tabla 8	61
Tabla 9	62
Tabla 10	63
Tabla 11	68
Tabla 12	69
Tabla 13	71
Tabla 14	72
Tabla 15	73
Tabla 16	79
Tabla 17	79
Tabla 18	83
Tabla 19	85
Tabla 20	86
Tabla 21	86

Información general del proyecto

Título de la propuesta

El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid Sede Poblado, ciudad de Medellín.

Investigador principal: Blanca Doris Montoya Marín

Entidad: Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid

Lugar de ejecución: Sede Poblado Medellín

Duración del proyecto: Un año

Tipo de proyecto: De corte cuantitativo

Financiación solicitada: El proyecto contó con el aval del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y fue financiado en su totalidad con recursos propios

Resumen ejecutivo

En la actualidad los ritmos de trabajo en las organizaciones implican grandes cantidades de horas y esfuerzos físicos, emocionales y psicológicos, lo que trae consigo una serie de consecuencias en la vida del trabajador que terminan menoscabando su bienestar. Para el caso de los trabajadores no docentes del Politécnico Jaime Isaza Cadavid, esto se convierte en un posible supuesto, que aunado a la poca o ninguna indagación que se hace, conlleva a que no se conozca cual es el estado actual, en este caso particular, del estrés laboral y la calidad de vida, y cómo estos dos elementos se relacionan o no; es por esto que esta investigación quiso dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid?

Para lo cual se recurrió a una investigación cuantitativa, no experimental descriptiva que utilizó dos instrumentos validados, el WhoQol Bref (calidad de vida, OMS) y el Cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión (MPS) para dar cuenta del objetivo: Establecer la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Todo ello con el fin de brindar elementos contextuales, conceptuales y metodológicos que le permitan a la institución pensar en posibles estrategias de intervención que apunten a la promoción de la salud ocupacional de sus empleados administrativos no docentes.

Palabras clave: Stress, calidad de vida, salud, entorno laboral, Mobbing, Bournout

Abstract

In the actuality the rhythms of work in the organizations that involve big quantities of hours and physical efforts, emotional and psychological in the labour, brings achieve a series of consequences in the life of the worker that finish lessening his welfare, for the case of the no educational workers of the Polytechnical Jaime Isaza Cadavid, this turns into a possible supposed, that joined to the little or any inquiry that does , It comports to that it do not know which is the current state, in this particular case, of the labour stress and the quality of life, and like these two elements they relate or no; it is by this that this investigation wants to give answer to the following question: ¿Which is the relation between the labour stress and the quality of life of the no educational employees of the Polytechnical Colombian Jaime Isaza Cadavid?

For which will resort to a quantitative investigation, no experimental descriptive that will use two instruments validated, the WhoQol Bref (quality of life, WHO) and the Questionnaire for the evaluation of the stress – third version (MPS) to give account of the aim: Establish the relation between the labour stress and the quality of life of the no educational employees of the Polytechnical Colombian Jaime Isaza Cadavid.

All this with the end to offer contextual elements, conceptual and methodological that allow him to the institution think in possible strategies of intervention that aim to the promotion of the occupational health of his administrative employees no educational.

Key Words: Stress, quality of life, health, workplace, Mobbing, Bournout

Descripción del proyecto

Planteamiento y formulación del problema

Teniendo en cuenta que en la sociedad actual el desarrollo de la educación se encuentra influenciado por las condiciones del entorno y como lo afirma (Strauss Cortissoz & Gutiérrez Strauss, 2008):

“hoy la educación se enmarca dentro de los sistemas de las organizaciones productivas, en la medida en que deben ser capaces de responder eficientemente a los factores de desarrollo de los países y en particular de los centros de producción, creando nuevas estrategias educativas que les permitan alcanzar la máxima eficacia y eficiencia para un mundo que se centra en la competitividad”.

De acuerdo con lo anterior, se consideró relevante y de gran pertinencia investigar sobre la relación existente entre estrés laboral y calidad de vida de los empleados no docentes de una institución universitaria, más concretamente el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, debido a que la institución como tal está enmarcada en el ámbito nacional en el campo de instituciones u organizaciones productivas, lo que podría mostrar que la educación superior, pasó de cumplir su papel meramente formador, a cumplir un papel además competitivo que le permita sobrevivir en un mercado, cada vez más cambiante y dinámico.

De acuerdo a ello, es relevante tener en cuenta que al interior de las instituciones educativas, hay un universo de personas que hacen posible que se cumpla su dinámica administrativa y cada una de ellas debe estar a la vanguardia de los cambios que se vislumbran en el mercado, como lo son la incorporación de nuevas tecnologías, cambios tecnológicos que

implican un proceso de conocimiento y acomodación al interior de las mismas. Todo esto genera, en alguna medida, casos de estrés laboral que desencadenan deterioro en la calidad de vida de los empleados.

Los ritmos actuales de trabajo, la cantidad de horas dedicadas a lo laboral y las diferentes dinámicas productivas y académicas a las cuales se ven avocadas las personas, y entre ellos los trabajadores de las diferentes organizaciones, hacen que los sujetos se encuentren expuestos a diferentes factores de riesgo como son los elementos contaminantes del entorno, la desigualdad social y la inequidad económica, entre otros. Dicen por ejemplo Wall y Jackson citado por (Peiró & Ripoll, 1999) “que los cambios en la organización del proceso de producción, a su vez, tienen consecuencias importantes para el trabajador ya que implican un aumento de las demandas cognitivas y una mayor responsabilidad sobre el proceso de producción”.

Al mismo tiempo, los trabajadores se encuentran expuestos en sus organizaciones a factores internos que pueden delimitar o maltratar su salud, para el caso de Colombia, la lista de enfermedades profesionales establecida está compuesta por más de cuarenta patologías que se han venido recopilando en diferentes documentos, como el decreto 1832 de 1994, que en su artículo 42, establece la existencia de

“patologías causadas por estrés en el trabajo: trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivos o monótonos, o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajo con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión,

infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica grave o colon irritable” (Presidencia de la república, 1994).

Aparece entonces el estrés como un elemento que agobia la salud del trabajador, el cual como concepto ha tenido un importante desarrollo, desde su aproximación biológica y como mecanismo adaptativo como lo hace el modelo de demanda-control de Karasek (1979) o, los trabajos de Gil-Monte y Peiró (1999) quienes conceptualizan el síndrome de “quemarse en el trabajo” como un asunto donde intervienen elementos cognitivo-aptitudinales, emocionales y actitudinales.

El estrés entonces puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Estas reacciones de estrés incluyen una serie de comportamientos emocionales negativos (desagradables), de los cuáles los más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión. Igualmente, como lo manifiesta (Strauss Cortissoz & Gutiérrez Strauss, 2008, págs. 26-29) el estrés puede ser considerado como una respuesta general adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio, cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo.

Se nota entonces como el estrés afecta de manera significativa la calidad de vida de los sujetos y sobre todo, cuando estos se encuentran en un ambiente laboral, el proceso a partir del

cual se problematizó este asunto en el Politécnico Jaime Isaza Cadavid, es entender que el asunto del estrés en relación con la calidad de vida, no es meramente un asunto conceptual, de hecho es una preocupación en términos empíricos de la Institución, pues aunque sea incipientemente, se han realizado diagnósticos que muestran una leve aparición de síntomas de estrés en la población de empleados en general de la institución. Aunque se debe aclarar que en términos de estudios, estos sólo se han realizado en la población docente. Para el caso de la población no docente, solo se cuenta con un informe de la Oficina de Bienestar institucional.

En este sentido, se consideró necesario, ahondar sobre la relación existente entre estrés laboral y calidad de vida, teniendo como base el personal administrativo, no docente de la institución Politécnico Colombiano JIC, frente a lo cual no se ha encontrado un estudio específico al interior de la institución educativa, solo se ha realizado un proyecto acerca del estrés laboral en los docentes de cátedra de la misma institución, como lo enuncian (Velasquez Arboleda & Bedoya Bedoya, 2011, pág. 6); trabajo en el cual se encontró sintéticamente lo siguiente:

Este estudio exploratorio descriptivo establece la relación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, con los factores de riesgo extra laboral a los que se encuentra expuesta la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, con el fin de identificar los factores generadores del riesgo que poseen una mayor incidencia en la población y así mismo sugerir un plan de mitigación del mismo.

No obstante, un informe de la oficina de Bienestar Institucional, muestra que el personal no docente del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, no escapa a esta dinámica, de hecho, en la institución se presentan dos situaciones: por un lado, se conocen algunos datos de estrés que indican niveles considerables del mismo, como se muestra en la figura 1.

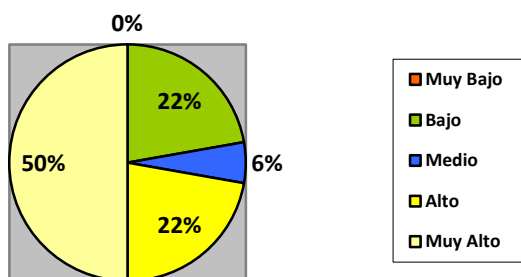


Figura 1 Niveles de estrés en población no docente (Fuente PJIC, 2011)

Los datos muestran cómo se evidencian niveles de estrés “altos” y “muy altos” en el 50% y 22% de la población entre hombres y mujeres.

Es de aclarar que estos datos corresponden a 29 sujetos evaluados, y que no representan una muestra considerable, ni estadísticamente significativa, pues ésta, no fue tomada aleatoriamente ni de manera probabilística, además no representa un porcentaje alto de la población total, la cual es de 342 sujetos. Lo que entonces muestra la segunda situación, en la institución no existen datos que den cuenta efectiva de la realidad de la población no docente en términos del estrés laboral, lo cual se hizo necesario conocer, a fin de buscar alternativas que la institución pueda brindar a sus empleados que confluyan en su bienestar y en su calidad de vida.

Lo anterior, debido a que para la Institución dentro de sus principios institucionales, basados en la ley 30 de 1992, en los cuales se incluye el de Bienestar, donde se establece que “en cumplimiento de sus objetivos adopta como principio el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de todos los miembros de la Comunidad Politécnica, igualmente brinda bienestar y contribuye a la formación integral del ser” (Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, 1992).

Este mejoramiento de la calidad de vida, debe verse reflejado en el bienestar colectivo de todos sus empleados, tanto docentes, como no docentes o administrativos.

Es menester precisar, que el estrés, está determinado por múltiples factores, como lo es el entorno laboral, y tiene sus efectos en la salud, tanto física, psicológica y social, es por esto, que es importante relacionar el estrés con la calidad de vida. En esta medida la OMS citada por García Vega (2011), quien considera la calidad de vida como

la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno.

Atendiendo entonces a esta premisa conceptual, y a que institucionalmente el Programa de Bienestar Social del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid en su sistema de estímulos establece: “promover una atención integral al empleado del Politécnico y propiciar su desempeño productivo, los programas de Bienestar Social se enmarcarán dentro de las áreas de Protección y

Servicios Sociales y de Calidad de vida laboral” (Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, 2004), además de que, en la Institución no se conocen efectivamente las condiciones de calidad de vida de sus empleados, y mucho menos si estas se relacionan con el estrés laboral, se hace necesario identificarlos y precisarlos por tres consideraciones principalmente:

Por un lado, diagnosticar para atender efectivamente las necesidades de los empleados, y atender a uno de los actores importantes en la realidad académico – productiva de la organización.

Por el otro ayudar al logro de los objetivos estratégicos trazados por la institución en su marco formativo y relacionado con el bienestar laboral, quien establece dentro de sus acciones y actividades realizar “Programas de Salud Ocupacional en articulación con la ARP” (Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, 2004).

Y finalmente, atender a la descripción que hace este proyecto y sus recomendaciones podrá ayudar a prevenir las diferentes consecuencias que se derivan del estrés laboral de acuerdo con Villalobos F (2005) , como son:

enfermedades a nivel gastrointestinal, cardiovascular, mental e incluso muscular, explicadas ellas por las reacciones que provoca el estrés a nivel psicológico (emocional, cognitivo y comportamental) y a nivel fisiológico (sistema nervioso, endocrino e inmunológico). En la esfera mental se describen algunas patologías en las cuales el estrés puede tener un papel causal, ellas son el trastorno de ansiedad generalizada y los trastornos de adaptación, consistentes en estados de malestar subjetivo acompañados de alteraciones emocionales que suelen aparecer en el período de adaptación a un cambio vital significativo. Se describe incluso el Síndrome del Burnout como una respuesta emocional ante situaciones de alta demanda. Abundan igualmente avances científicos que plantean hipótesis explicativas de alteraciones musculares,

El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano JIC

inmunológicas, endocrinas, y de otros efectos como alteraciones del sueño y cefaleas, en las que el estrés contribuye como factor disparador.

Es por esto que esta investigación quiso dar respuesta al siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid?

Descripción del problema

El problema central de esta investigación fue indagar los niveles de estrés y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes, dado que son aspectos desconocidos en la institución Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, por lo tanto, frente a la interrelación o no entre estos elementos, es un asunto que circula en la penumbra; de ésta cuestión se desprendieron los siguientes interrogantes:

Preguntas orientadoras

- ¿Cuál es el nivel actual de estrés en los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid?
- ¿Cuál es la percepción que los empleados no docentes tienen sobre su calidad de vida?

Impacto esperado

La presente investigación abordó la relación existente entre el estrés y la calidad de vida, focalizando el estudio en la población de empleados no docentes de la institución Universitaria Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

La importancia de dicha investigación deriva de los hallazgos encontrados en investigaciones anteriores: (Villalobos, 1999) donde se ha determinado la relación directa entre el estrés laboral y más de cuarenta patologías establecidas como enfermedades profesionales y que tienen efectos nocivos sobre la calidad de vida de los sujetos; además, a partir de este trabajo se beneficia a la población objeto y por ende a la Institución Universitaria.

Todo esto a partir de un trabajo de indagación cuantitativa, de naturaleza no experimental, correlacional que brinda los elementos contextuales y poblacionales para que la institución piense en el diseño de una propuesta que apunte a la promoción de la salud ocupacional de sus empleados administrativos o no docentes.

El estrés en sí, como causa aglutinante de diversas reacciones negativas para la fisiología de los individuos expuestos de manera constante a cargas excesivas de trabajo, monotonía, producción en masas, entre otras, se constituyó en algo fundamental dentro de esta investigación, con el fin de reconocer los factores más influyentes de estas condiciones dentro del ambiente laboral en la población escogida para la investigación, lo que llevó a preguntarse ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid?

Es así, que resultó necesario conocer de manera precisa el comportamiento de los dos elementos antes mencionados y cómo se relacionan entre sí, dentro de la población objeto de la investigación, a fin de dar recomendaciones a la institución y que ayuden a la toma de decisiones.

Por lo tanto, esta investigación se propuso como objetivo general establecer la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Todo lo anterior se enmarcó dentro de las competencias del Profesional en Gerencia del Talento Humano, situando esta área como eje fundamental dentro de la organización.

Lo anterior, porque si bien desde el punto de vista operativo podría decirse que gerencia del talento humano (GTH) y la administración del recurso humano son prácticamente iguales, existe una diferencia puntual que hace a la GTH una corriente administrativa del recurso humano más acorde con respecto a las nuevas tendencias administrativas del personal que labora en las organizaciones actuales a la hora de interactuar con el personal a cargo.

Si bien la administración de recursos humanos concibe al trabajador desde un punto de vista calculador en cuanto a sus capacidades y cuánto puede la organización usufructuarse de él, la GTH concibe al empleado desde un punto de vista integral, como lo plantea la Universidad de Manizales desde su Facultad de Psicología en el módulo gerencia del talento humano

la GTH más allá de ser una labor administrativa de cumplir con unos procesos y procedimientos de administración de personal, permite ver el papel del área de talento humano en función de la responsabilidad social de la organización, pero sobre todo de la responsabilidad hacia la persona como ser humano (Universidad de Manizales, 2011).

La GTH, entonces concibe al trabajador como un ser integral, que incluye como una de sus facetas la dimensión laboral, frente a la cual se articulan otras esferas y contextos que lo permean socialmente y culturalmente.

Usuarios directos e indirectos potenciales de los resultados de la investigación

La importancia de este proyecto se determinó por cuatro (4) razones principales:

Primero, en términos conceptuales esta investigación amplía la descripción e interpretación teórica de la relación del estrés y la calidad de vida en el contexto de los trabajadores no docentes de una institución educativa.

Segundo, a partir de los resultados de ésta investigación, la institución educativa obtiene bases claras para impulsar la construcción de una propuesta metodológica que mejore las condiciones de calidad de vida laboral de los empleados administrativos no docentes.

Tercero, el presente trabajo sirve de apoyo para que la institución pueda cumplir con las políticas y objetivos de la organización, no sólo en cumplimiento de las metas misionales, sino también a favor de la salud de los empleados no docentes.

Cuarto, socialmente con esta propuesta se benefician los trabajadores y sus diferentes entornos cotidianos, tales como su trabajo y su hogar.

Con respecto a la novedad de la propuesta, como se ha precisado, es un tema poco explorado y carente de información en la institución, además, a partir de él se pretende que la institución piense en derivar una propuesta de intervención aplicable a todos sus empleados no docentes o administrativos.

Finalmente, la viabilidad de este proyecto se dio en la medida que el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, otorgó su aval tanto para el desarrollo de la misma, como de los tiempos y permisos requeridos para ello.

Marco teórico

Antecedentes

Con el fin de conocer qué estudios se han realizado referentes a la temática de esta investigación, se presenta a continuación una serie de trabajos que abordan aspectos asociados, y que muestran como la salud y el entorno laboral están siendo indagados e intervenidos para diagnosticar y mejorar las condiciones del trabajo.

Inicialmente, se trae a colación el trabajo realizado por Velásquez y Bedoya (2011), “Relación de los riesgos psicosociales intra y extralaborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid”, el cual en términos generales obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 1

Niveles de riesgo factor control sobre el trabajo

Claridad del rol	Es conveniente que el jefe del programa al que pertenece el docente se apersona más sobre su cargo y haga un acompañamiento continuo a el docente, de tal manera que esté presto a atender las dudas que éste tenga acerca de su trabajo, o en su defecto se debe delegar la función de control a coordinadores que se encarguen de guiar a los docentes; de igual modo es necesario que el docente tenga
------------------	---

	<p>más autonomía en su quehacer con el fin de que tenga las libertades en la toma de decisiones que le permita salirse de ese esquema cuadrículado en el que los cronogramas y programas los encasillan.</p>
Capacitación	<p>La institución educativa debe brindar mayor posibilidad de capacitación en áreas afines a las laboradas y hacer un acompañamiento más de cerca con este requerimiento. Es importante señalar que la exigencia en la capacitación del docente hace parte de los proyectos de calidad innovados por la institución, de ahí que es importante que ella misma proporcione estos estudios o firme convenios bilaterales con otras instituciones con el fin de que lo docentes puedan tener acceso las capacitaciones.</p>

Fuente: Velásquez y Bedoya (2011)

Tabla 2

Nivel de riesgo factor demandas del trabajo

<p>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</p>	<p>La actividad de docencia comprende tres etapas, la preparación de la clase, la enseñanza de la misma y la retroalimentación que incluye elaboración y revisión de exámenes, sin embargo el contrato lo elaboran por las horas enseñadas. Es necesario que la universidad compense esa relación e incluya dentro del contrato las horas de preparación así el docente puede repartir las horas de manera justa en estas tres actividades.</p>
<p>Demandas</p>	<p>La institución debe capacitar al docente de cátedra en cuanto a su</p>

de la Jornada de trabajo	rol dentro de la institución, identificar claramente cuáles son las funciones del docente y acompañarlo en la planeación de su actividad laboral, de tal manera que ambas partes entiendan la necesidad del buen uso del tiempo de descanso del docente como factor potenciador de su desempeño laboral.
Demandas emocionales	Las demandas emocionales están fuertemente ligadas a la condición psico-social del estudiante, quien irradia sus problemas y necesidades en el docente. Bienestar universitario es el departamento que debe brindar apoyo directo tanto al estudiante como al docente con el fin de que por medio de este departamento, y con el personal idóneo para prestar asistencia en estos casos, canalice estas situaciones y brinde alivio a las cargas emocionales que están teniendo que soportar los docentes, quienes al final de cuentas se tornan en la figura paternal/maternal de estos jóvenes universitarios quienes ingresan a la universidad a muy temprana edad cargando los flagelos manifiestos en una sociedad convulsionada y cada vez más inequitativa que presenta el Área Metropolitana de Medellín.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Es claro que el PCJIC no posee la infraestructura más conveniente que permita que los docentes se sientan cómodos al momento de impartir sus clases; salones sin dotación de tecnología, puertas sin cerraduras, muros abiertos en la parte de arriba que exigen que el docente tenga que esforzarse mucho más de lo normal para

	<p>dictar las clases, grupos numerosos y poca ventilación que genera un sofocante calor a ciertas horas del día, y demás condiciones de infraestructura que son aspectos que pudieran mejorarse con inversiones locativas o de dotación en el corto y mediano plazo y que mejorarían considerablemente el ambiente de trabajo de estudiantes y docentes.</p>
--	--

Fuente: Velásquez y Bedoya (2011)

Tabla 3

Factor nivel de riesgo relacionado con las recompensas

<p>Recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo que se realiza</p>	<p>El docente de cátedra de PCJIC se siente satisfecho de trabajar para esta institución, sin embargo el tipo de vinculación contractual que lo cobija lo excluye de situaciones en tomas de decisiones, lo que visto desde la pirámide de las necesidades de Maslow, afecta su necesidad de logro personal, realización y reconocimiento en la organización. Por otra parte la seguridad laboral que se da en este tipo de contratación es totalmente nula, ya que son contratos a 4 meses que apuntan a la ejecución de una labor determinada y cuya responsabilidad sólo se dicta por dicho periodo, será entonces la universidad unilateralmente quien decida si desea o no emplear al docente durante el siguiente periodo.</p> <p>Es muy claro que la universidad en su papel constitucional de</p>
--	---

	<p>entidad autónoma debe comenzar a evaluar un tipo de vinculación diferente al actual para la figura de docente de cátedra, considerando una mayor responsabilidad por parte de ella con la planta docente y reconociendo la importancia del docente en los procesos de calidad académica que se vienen desarrollando, permitiendo además la participación de los docentes de cátedra en la toma de decisiones dentro de la misma</p>
--	--

Fuente: Velásquez y Bedoya (2011)

Tabla 4

Nivel de riesgo de las características extralaborales

<p>Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda</p>	<p>El docente de cátedra pertenece a una población que por las características de su contratación laboral para varias instituciones al mismo tiempo, factor que influye en una constante movilización de un lugar a otro, esto sumado al difícil tráfico que amenaza con colapsar las vías de la ciudad, hace que el tiempo de desplazamiento se convierta en una situación de incertidumbre. Para agravar esta situación, las horas en que son contratados entre universidades son dispersas durante todo el día o la semana. Una solución que podría ayudar a mitigar este riesgo y que está en las manos de la universidad es procurar que los horarios de trabajo se establezcan por bloque seguidos de clase y días, de modo que el docente pueda organizar su desplazamiento por días o por jornadas entre las universidades.</p>
---	---

Fuente: Velásquez y Bedoya (2011).

Sobre la misma temática, se encontró el trabajo “lumbalgia ocupacional y factores de riesgo psicosociales laborales” (Escamilla Angulo & Restrepo Machacon, 2010), estudio en el cual se describe que la lumbalgia tiene una considerable repercusión en lo laboral, dado que su impacto es nocivo tanto en el individuo como en la institución. Esto a partir de la revisión de la producción científica publicada sobre la aparición de la lumbalgia ocupacional y su relación con los factores de riesgo psicosociales laborales. Metodológicamente se realizó una revisión bibliográfica en bases de datos, de las cuales se presentan los siguientes resultados: en 34 de los 40 estudios analizados, los factores de riesgo psicosociales más frecuentemente relacionados con la lumbalgia fueron: “insatisfacción laboral, insatisfacción con los supervisores, ritmo de trabajo, bajo apoyo social, sobrecarga laboral, monotonía, inseguridad laboral y toma de decisiones” (2010).

El estudio concluye que “existe evidencia suficiente que soporta la asociación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la lumbalgia, sin embargo se requiere realizar mayor número de estudios analíticos en nuestro país que brinden nuevos horizontes en la investigación de este campo” (2010).

Bajo la misma mirada de revisión bibliográfica, se encontró el trabajo “Estudio documental sobre los factores de riesgo psicosociales presentes en las personas que laboran en las áreas administrativas, Medellín 2007” (Montoya Palacio & Posada Zapata, 2007).

En este trabajo, se presenta un estado del conocimiento sobre los factores de riesgo psicosociales presentes en las personas que laboran en áreas administrativas en Medellín, en el cual se encontró lo siguiente:

La concepción sobre los factores psicosociales no ha cambiado desde su aparición a 2007, puesto que

Integran tanto los factores propios de la organización como las características de cada individuo, que dados de una forma negativa pueden convertirse en un factor de riesgo que afecta tanto física como mentalmente al trabajador y las actividades productivas de la empresa (2007).

Se nota además que, en los trabajos sobre factores de riesgo psicosociales presentes en las áreas administrativas se han introducido otros aspectos tales como el estrés laboral, el mobbing y el bournout, ocasionados por ritmos de vida diferentes y mayor insatisfacción laboral. Concluye el estudio, que

Esta problemática exige tomar medidas para capacitar, prevenir y disminuir la incidencia de los factores de riesgo y además promover un verdadero bienestar en el trabajo -físico, moral y social, que no se mida únicamente por la ausencia de accidentes o enfermedades profesionales, es un nuevo enfoque que busca prevenir factores de riesgo psicosociales en las áreas administrativas, con programas de prevención de riesgos psicosociales (2007).

Se encontró además, un escrito que a partir de un estudio descriptivo, propone una propuesta de intervención, específicamente para el síndrome Burnout, denominado “Propuesta de un plan de intervención para síndrome de Burnout en funcionarios de las comisarías de familia de Medellín” (Morales Echavarría & Vieco Gómez, 2007).

Este trabajo realizó un plan de intervención para el total de Comisarías de Familia de Medellín (CDFMM), con el fin de contribuir al “mejoramiento de la condiciones de salud mental

de sus funcionarios, acorde con las necesidades detectadas a través del estudio de salud mental realizado por Celis Consultores en el año 2005”.

Con la información recogida, se calcularon las prevalencias de los síntomas evaluados y se realizó un análisis factorial con el fin de realizar una “agrupación teórica por dominios” que permitieran definir un perfil de alteración psicosocial y así diseñar el plan.

Las principales prevalencias encontradas fueron: los síntomas de ansiedad, sensación de tensión y trastornos psicosomáticos que fueron reportados por más del 40% de los funcionarios y la fatigabilidad e irritabilidad por más del 30%.

A partir del análisis factorial, se realizó una “agrupación teórica por dominios en la que ubicaron 10 factores que presentaron valores propios mayores a 1, que explicaron el 80.8% de la varianza”.

Finalmente, se diseña una propuesta de “plan de intervención para síndrome de bournout en los funcionarios, de tal manera que permita identificar las diferentes comisarías en riesgo, detectar los funcionarios expuestos, proponer la metodología de valoración para el evento y plantear estrategias generales de control” (2007).

De igual manera, al indagar en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid sobre estudios realizados en la población de empleados de dicha institución (tanto docentes, como no docentes), se encontró que, se hace un análisis anual de ausentismos por parte del médico de la institución, especialista en salud ocupacional (González Castrillón, Ausentismo laboral, 2008), (2009), (2010)

Se tienen datos de los informes presentados en los años 2008, 2009 y 2010, en los cuales se hace un análisis de los casos encontrados de enfermedad general y los accidentes de trabajo dentro de la institución.

En la siguiente tabla se presenta un resumen de lo encontrado en los tres años antes mencionados:

Tabla 5

Enfermedad general y accidentes de trabajo 2008 – 2010

Ítem	2008	2009	2010
Índice de maternidad	0.88% (4 casos)	0.44% (2 casos)	0% (0 casos)
Índice de enfermedades generales	53.1% (241 casos)	60.13% (273 casos)	19.5% (308 casos)
Índice de accidentes de trabajo	4.6% (21 casos)	5.7% (26 casos)	1.52% (24 casos)

Fuente: (González Castrillón Luis Norberto, 2008, 2009,2010).

En el análisis anterior se tuvo en cuenta que la población de la cual se extractan estos porcentajes, no se toma estable año tras año. Es decir, en el año 2008 se toma la base de 454 empleados, en el año 2009 se toma la base de 454 empleados, mientras que en el 2010, se toman como referencia 1.581 empleados (incluyendo los docentes de cátedra, docentes de tiempo completo y personal administrativo).

Adicional al análisis anterior, se encuentra que en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid existe un proyecto denominado “Proyecto de Prevención de Riesgos Cardiovasculares” (Roldán Aguilar, 2012), el cual pretende detectar y controlar los factores de riesgo para enfermedad coronaria presentes en la población de docentes vinculados y funcionarios de dicha institución universitaria, como a su vez, disminuir el riesgo absoluto de padecer una enfermedad coronaria a 10 años, en aquellas personas con moderado y alto riesgo, modificando estos factores por medio de ejercicio controlado y planificado, alimentación personalizada, además, educación en hábitos de vida saludable, y acompañamiento Médico Deportivo y Psicológico.

El objetivo final de dicho programa es evitar que estas personas sufran un evento cardiovascular a corto plazo (muerte prematura), sin olvidar situaciones que ocasionan una disminución de su capacidad física e incremento de incapacidad laboral en forma importante, con el consecuente incremento en los costos en salud.

Debido al éxito logrado a nivel institucional, se ha considerado pertinente la posibilidad de intervenir una población a nivel local o regional, para mejorar la vida personal y laboral de un grupo mayor de personas con o sin algún riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares en un plazo de 10 años, confirmando la verdadera razón de ser de la investigación, que es la modificación del entorno para beneficio de la población que rodea las entidades que la realizan.

Esta investigación aplicada y articulada con la docencia y la extensión del grupo de investigación en actividad física y salud –SIAFYS- de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte, impacta a la comunidad Politécnica, generando cambios en los hábitos de vida disfuncionales, buscando concientizar sobre la necesidad de prevenir, siempre a través del ejercicio controlado, el cual es la piedra angular del programa de prevención de riesgos

cardiovasculares. La forma controlada e individualizada como se realiza el ejercicio a las personas y otros componentes del programa que se complementan en forma integral, para disminuir el riesgo cardiovascular, son los componentes innovadores que aporta la investigación realizada en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Dicho estudio ha arrojado como conclusiones las siguientes (Roldán Aguilar, 2012):

La relación entre riesgo cardiovascular y el estrés es válida y destaca la asociación de factores de exposición o de riesgo tradicional como son los factores físicos, familiares, biológicos y los factores psicosociales; por otro lado, como efectos del estrés los usuarios pueden ser vulnerables a sufrir depresión.

La sobrecarga de trabajo, alteración en los horarios, los problemas familiares, entre otros, pueden favorecer el estrés y la depresión. No obstante, estos factores de riesgo aún pueden ser modificables, por lo que se puede establecer estrategias que favorezcan el abordaje de los mismos y consecuentemente se disminuirán los factores de riesgo cardiovasculares.

Las variables analizadas y más aún, en el caso de variables como la tensión laboral, existen elementos suficientes para considerar su pronta vigilancia y control permanente en los empleados, lo que propiamente corresponde a los servicios ofrecidos por el Programa de Riesgo Cardiovascular y salud ocupacional.

Este estudio impacta únicamente a 38 empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

En concordancia con las investigaciones anteriores, un artículo (Martín Rodríguez, Jiménez-Beatty Navarro, Campos Izquierdo, & Martínez del Castillo, 2007) presenta la relación

directa existente entre riesgos psicosociales y corporales con el ambiente y las condiciones laborales en las que se desenvuelven los individuos.

En un claro desglosamiento de las dificultades que puede causar a los individuos la exposición a factores de estrés en el trabajo, se enumeran tres dimensiones donde se explican las consecuencias del estrés laboral, siendo entonces la primera, la dimensión ***Baja Realización personal en el trabajo***, puede definirse como la tendencia de esos profesionales a evaluarse negativamente de modo que esa evaluación negativa afecta su habilidad en la realización del trabajo y el tipo de relación que establecen con las personas a las que dan servicio. Esta circunstancia provoca que los profesionales se sientan descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales.

La segunda dimensión es el ***Agotamiento Emocional***, la cual hace referencia a la situación en que la fuerza o el capital emocional se va consumiendo y el profesional siente como se vacía su capacidad de entrega a los demás, tanto desde un nivel personal como psicológico.

En la tercera dimensión se encuentra, la ***Despersonalización*** la cual hace referencia a la aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas e incluso deshumanizadas hacia las personas destinatarias del trabajo.

Los profesionales quemados pueden llegar a manifestar falta de consideración, irritabilidad, respuestas frías o impersonales y adoptar actitudes rutinarias, de baja implicación, poco positivas, de desinterés, cínicas, conflictivas y/o deshumanizadas con los supervisores, compañeros, subordinados y especialmente con las personas que son destinatarias de su trabajo.

Se pudo concluir en la investigación que una de las consecuencias más relevantes que repercuten sobre los objetivos y resultados de las organizaciones es el estrés como factor que afecta negativamente la satisfacción laboral y deteriora la calidad de servicio en la organización y su influencia en la propensión al abandono de la misma.

Por otro lado en un artículo de Peiró y Ripoll (1999), presentan una sólida postura sobre los diferentes factores que son posibles causantes del estrés y las consecuencias negativas que acarrea este estado para las personas que lo padecen. Estas posturas están sólidamente argumentadas y apoyadas en investigaciones anteriores de otros autores, entre ellos (Karasek R. , 1979), quien establece que las experiencias de estrés surgen cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de la misma (por falta de recursos) es baja.

De igual forma ofrece una amplia figura sobre las situaciones que se encargan de generar el estrés, al conceptualizar esas situaciones estresantes o esos desencadenantes del estrés desde la postura de otros investigadores.

Como conclusión de este artículo, se puede destacar que los estresores (situaciones que generan estrés) se generan para una persona cuando se produce un desajuste deficitario entre las demandas del entorno (o también las propias demandas) y los recursos con que la persona cuenta para afrontarlas.

En resumen, las implicaciones negativas generadas por el estrés en los diferentes contextos de los individuos que las padecen, suelen producir graves deterioros a nivel mental y físico, como afirman (Velasquez Arboleda & Bedoya Bedoya, 2011), en su trabajo “Relación de los riesgos psicosociales intra y extra laborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid”

donde se evidencia el desfase existente entre las exigencias del medio laboral y las posibilidades que posee el personal para cumplirlas, lo que sin duda genera unos efectos negativos sobre aquellos que permanecen expuestos a dichas condiciones laborales. No obstante, las implicaciones más importantes que devienen como consecuencia de las situaciones y estados anteriormente mencionados resultan ser potencialmente nocivas para el individuo, no solo a nivel psicológico, sino social, familiar y físico, tal y como lo plantea el Estudio documental “sobre los factores de riesgo psicosociales presentes en las personas que laboran en las áreas administrativas, Medellín 2007” (Montoya Palacio & Posada Zapata, 2007), donde no solamente se plantea como riesgos para el trabajador el estar sometido a condiciones laborales estresantes, sino el riesgo inherente que implica para la organización el que sus empleados sean presa de condiciones tan poco saludables, puesto que implica licencias remuneradas por incapacidades, lo que puede ocasionar retrasos y costos adicionales a los previstos en los planes de ejecución de las empresas.

Si bien las condiciones de estrés afectan al individuo a nivel psicológico, físico, social, laboral y familiar, existe una condición subyacente que afecta a organizaciones de todos los tipos y que no es fácilmente detectable, pero que se gesta y prospera de forma fructífera en este caldo de cultivo insano, tanto para empleados, como para la organización en sí y solo se hace visible cuando ya ha causado un nivel elevado de daño. Esta condición se observa en la relación empleado, cliente cuando el cliente es mal atendido o vulnerado por un empleado que está siendo víctima de condiciones laborales estresantes como queda demostrado en “Propuesta de un plan de intervención para síndrome de Bournout en funcionarios de las comisarías de familia de Medellín” (Morales Echavarría & Vieco Gómez, 2007), Citado en esta investigación.

En la misma línea y apoyando lo anterior el artículo de Martín Rodríguez y otros (2007), enfatiza los peligros que acarrea tanto para trabajadores, como para las organizaciones, el contar con personal que se encuentra bajo condiciones de estrés.

Visto de manera general el estrés es una problemática que hoy en día ha cobrado gran relevancia en diferentes ámbitos, dadas las implicaciones que conlleva para todas las partes que intervienen. Si bien el problema está identificado, las causas han sido objeto de múltiples investigaciones e innumerables artículos que las describen y contextualizan (Peiró & Ripoll, 1999). No obstante, no basta con saber y contextualizar todas estas situaciones, es necesario emprender las acciones correctivas que permitan encontrar soluciones pertinentes y eficaces.

Si bien cada organización es diferente en su razón social y opera bajo los parámetros que le son más favorables para desarrollar su actividad, todas comparten una característica común: un departamento u oficina especializada llamada Gestión Humana, donde compete a las personas capacitadas en el desarrollo del talento humano detectar las problemáticas que afectan al personal que trabaja en la organización y encontrar las alternativas viables a la altura de éstas, que permitan resolver los impases de forma rápida y eficiente.

Marco Conceptual

En este aparte, se abordan, los conceptos que son claves de mencionar y susceptibles de ser ampliados y detallados, se hace alusión entonces a tres conceptos fundamentales como: la salud, el estrés y la calidad de vida, e igualmente, se definen otros conceptos tales como gerencia del talento humano y entorno que permiten ampliar el tema.

Salud. Dada la intención de este trabajo, de abordar el estrés y la calidad de vida como un asunto integral, se aboga por concepto de salud, la emanada de la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien establece que es "el completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente la ausencia de enfermedad" (Organización Mundial de la Salud, 1986), esta referencia pone entonces de manifiesto que la salud es un asunto complejo que debe abordarse desde diferentes dimensiones, y que la OMS, agrupa en tres aspectos que sintéticamente se refieren a:

- La salud física, "está conformada por una gran cantidad de estructuras y funciones indispensables para el cumplimiento de funciones vitales"
- La salud mental, "está conformada por todas aquellas estructuras, funciones y emociones que le permiten al hombre ser diferente de los demás (pensar, sentir, actuar)".
- La salud social, "está conformada por las estructuras sociales que conforma el hombre para promover su desarrollo" (OMS 1986)".

Igualmente, se considera necesario hacer alusión a la promoción de la salud, la cual, según la OMS (1986), "consiste en proporcionar a la población, los medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma. Para promover la salud se debe ir más allá del mero cuidado de la misma".

Por su parte Segovia Arana (1994 pp.125-130) citado por (Álvarez del Palacio, 2009) considera que "La salud no es sólo ausencia de enfermedades, ni como lo define la OMS, un estado de bienestar físico, mental y social, ya que según esto difícilmente podría encontrarse a una persona verdaderamente sana", y según el autor, se estaría tras una utopía. Añade que la salud consiste,

además de todo lo anterior, en la toma de posesión del propio cuerpo, y no solo de disponer de bienes o medios que produzcan bienestar. Es así, que las personas que son capaces de controlar su cuerpo, de poseerlo y de apropiárselo, tienen más salud que los que se conforman únicamente con el bienestar material del mismo.

La salud no es un “hecho”, sino “un valor”, y no tiene sentido más que en el conjunto de un determinado sistema de valores.

En cuanto a términos como prevención, promoción de la salud y educación para la salud, dicho autor, señala que actualmente se utilizan para referirse a la puesta en marcha de diferentes acciones sociales encaminadas a difundir entre las personas actitudes favorables para el cuidado del propio cuerpo y del medio en el cual se mueven.

“Educación para la salud” abarca toda una serie de acciones y experiencias de aprendizaje planificadas para facilitar cambios voluntarios hacia comportamientos saludables.

Teniendo en cuenta todo lo que se plantea, el autor aduce por tanto, que es evidente que la salud no es solamente una responsabilidad personal, sino también social y política, cuya resolución pasa por la intervención activa y solidaria de los poderes públicos.

No obstante, otros autores como (Tuero del Prado & Márquez Rosa, 2009) plantean que “la preocupación actual por la salud, como algo más que la ausencia de enfermedad, se halla en el centro de los debates acerca de prevención en materia de salud pública”. Afirman también, que los “factores determinantes de la salud están relacionados con los estilos de vida, poseen múltiples dimensiones y están vinculados a varios problemas importantes de salud”.

Figueiredo y Rebollo (2003) citados por (Tuero del Prado & Márquez Rosa, 2009) “señalan que los cambios socioeconómicos y culturales, los numerosos avances tecnológicos,

han supuesto un nuevo estilo de vida en la población”. En este sentido, Howley y Frank (1995) citados por (Tuero del Prado & Márquez Rosa, 2009)

determinan que los avances de la tecnología si bien han contribuido a una mejora en los niveles de vida de los sujetos, por otra parte han supuesto una serie de riesgos para la salud, puesto que esta tecnología ha incorporado nuevos conceptos de confort y bienestar, modificando el estilo de vida de los individuos, y no necesariamente, mejorando su calidad de vida a largo plazo.

Siguiendo con lo planteado por (Tuero del Prado & Márquez Rosa, 2009)

se aceptan como factores determinantes de la salud la alimentación, la actividad física y hábitos nocivos como el tabaco y el alcohol. Los problemas de salud vinculados al estilo de vida pueden ser específicos de una etapa concreta, aunque también pueden estar ligados a múltiples aspectos culturales y sociales. Es por ello que se considera necesario que las acciones de promoción de la salud vayan encaminadas al conjunto de factores determinantes de ésta ligados al estilo de vida.

Igualmente, plantean que es importante tener una alimentación saludable, tener un trabajo satisfactorio, moverse en un ambiente saludable, además plantea que la

práctica de la actividad física constituye uno de los principales triunfos de un estilo de vida saludable y de una verdadera protección y promoción de la salud. La actividad física regular asegura a las personas de todas las edades, tanto hombres como mujeres, unos beneficios evidentes para su salud física, social y mental, así como para su bienestar general (2009).

En síntesis, la práctica de una actividad física regular ayuda a mejorar la salud física y la psicológica, es decir, aumenta en gran medida el nivel de calidad de vida.

Lo planteado por estos autores, se evidencia fácilmente en la sociedad actual, pues cada vez son más los factores que influyen y que en vez de sumar, restan espacios a la calidad de vida ofrecida por la actividad física. Es el caso particular de la ciudad de Medellín, en la cual se ha incrementado significativamente la cantidad de centros comerciales e instituciones, que ofrecen distintas alternativas de esparcimiento asociadas al consumo de productos y servicios para las personas, además, los juegos de video, el fácil acceso a la información, la variedad de comidas rápidas ofrecidas como alternativa, entre otros factores, influyen negativamente, ya que contribuyen a disminuir por ejemplo, el desplazamiento de las personas, volviéndolas cada vez, más sedentarias y menos apetentes de todo lo que tenga que ver con movimiento y por ende disminuyendo sus posibilidades de una buena salud.

Estos aspectos ilustrados, son de gran utilidad en este estudio, porque quieren mostrar como el estrés y la calidad de vida son asuntos determinadores y determinantes del contexto laboral, social y personal.

Estrés. El estrés es un concepto que ha sido definido desde múltiples perspectivas por gran cantidad de autores, no obstante, Hans Selye quien ha sido llamado el padre del estrés, citado por (Strauss Cortissoz & Gutiérrez Strauss, 2008) lo define como: “síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química”.

De igual forma Hans Selye (Strauss Cortissoz & Gutiérrez Strauss, 2008) quien trabajara sobre el estrés desde 1935, asegura que este se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles. La persona se siente ansiosa y tensa y se percibe mayor rapidez en los latidos del corazón.

Si bien dicho autor aporta una definición teórica del concepto, también acuña una explicación más específica sobre la manifestación física del concepto en sí. Al respecto el investigador explica

El estrés es lo que uno nota cuando reacciona a la presión, sea del mundo exterior, sea del interior de uno mismo. El estrés es una reacción normal de la vida de las personas de cualquier edad. Está producido por el instinto del organismo de protegerse de las presiones físicas o emocionales o, en situaciones extremas, del peligro.

Existen además de lo anterior, diversas propuestas conducentes a explorar el estrés en las personas, en donde se rescata el Modelo Karasek de tensión laboral o Modelo stress en el trabajo de demanda y control (Karasek R. , 1979), el cual es un modelo desarrollado en 1976 y 1979, este “describe y analiza situaciones laborales en las que los estresores son crónicos y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los '80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar los efectos en la salud de los trabajadores” (Sardiña García, 2004), por su parte Karasek

el estrés laboral y los efectos físicos y de salud mental resultan, no sólo de un aspecto único del ambiente laboral, sino de los efectos conjuntos de las demandas de una situación laboral y la gama de libertad de toma de decisiones disponible al trabajador que enfrenta esas demandas. La tensión laboral ocurre cuando las demandas son elevadas y el margen de decisión es reducido (1979)

generando enfermedades físicas, que bajo este enfoque se explican en el riesgo psicosocial del trabajo, como se explica en la siguiente figura.

		DEMANDAS LABORALES	
		Baja	Alta
MARGEN DE DECISIÓN LABORAL (Empleo de habilidades y autoridad para decidir)	Alto	BAJA TENSIÓN	ACTIVO (Aprendizaje, motivación para desarrollar nuevos patrones de conducta)
	Bajo	PASIVO	ALTA TENSIÓN (Riesgo de estrés psicológico y enfermedad física)

Figura 2. Modelo de Karasek de tensión laboral (1976, 1979)

“El modelo *stress* en el trabajo de demanda y control de Karasek ha tenido una gran demanda en el diseño del trabajo y en la amplia literatura de salud ocupacional” (Jones, 2001). Karasek mostró que el trabajo tiene efectos sobre la salud y el comportamiento de los sujetos, esto se mostraba como el resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo, relacionadas con la toma de decisiones y el uso de

capacidades. De acuerdo a esto, se propuso un modelo de dos dimensiones que se utilizara en un gran rango de efectos psicosociales en las condiciones de trabajo.

En síntesis, el modelo puede ayudar a entender asuntos referidos a la salud y el trabajo, tales como (Steven L. Sauter, 1998):

- Que las características de la organización social del trabajo, y no sólo los riesgos físicos, producen enfermedades y lesiones.
- Que las consecuencias relacionadas con el estrés tienen que ver con la organización social de la actividad del trabajo y no sólo con sus exigencias.
- Que también la actividad social del trabajo afecta a los riesgos relacionados con el estrés, no sólo las características personales.
- Que la posibilidad tanto de un “estrés positivo” como de un “estrés negativo” puede explicarse en términos de combinaciones de demandas y control.
- Que ofrece un modelo sencillo con el que empezar a analizar la respuesta personal al estrés.

Estrés Laboral. El estrés laboral también denominado como estrés ocupacional o síndrome de Burn Out, es considerado por algunos como la enfermedad más representativa en los últimos años (Strauss Cortissoz & Gutiérrez Strauss, 2008), por tanto, se hace imprescindible que las empresas u organizaciones entiendan la importancia de mantener la salud laboral dentro de un enfoque participativo, que permita no solo identificar las necesidades reales y prioritarias de cada institución, en cuanto a los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral y extralaboral,

sino también dirigir los esfuerzos hacia metas reales y resultados claros que permitan el control y seguimiento del estrés.

Igualmente, se puede retomar a Harrison 1978, citado por (Strauss Cortissoz & Gutiérrez Strauss, 2008)

quien propone que lo que produce el estrés es un desajuste en las demandas del entorno y los recursos de las personas para afrontarlas, es decir una falta de ajuste entre las habilidades y capacidades disponibles por la persona y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar, y también entre las necesidades de los individuos y los recursos del ambiente disponibles para satisfacerlas. El proceso de estrés se indica a partir de la existencia de un desajuste percibido.

Teniendo en cuenta lo que plantean los autores, las organizaciones y en particular, las Universitarias, que es nuestro objeto de estudio, deben confluir en que para realizar una adecuada prevención al interior de las mismas, es necesario contar con la participación y el compromiso de entes como Salud ocupacional de la institución, la ARP, personal docente y no docente, oficina de Bienestar, entre otros.

Las instituciones están llamadas a tener programas encaminados a la conservación de la salud de su talento humano, centrados en el individuo y que sean parte fundamental de la organización, siendo así, los objetivos propuestos por la organización, encontrarán un ambiente más propicio para su consecución.

Es por lo tanto relevante tener en cuenta que podría existir una relación directamente proporcional entre estrés laboral y calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, dado que, como lo afirma (Ramón Bonastre, 1996)

la seguridad y la salud en el trabajo tiene una creciente interrelación con el medio ambiente en general, de manera que este no puede abordarse aisladamente. Podría establecerse una relación de causa efecto, de manera que el medio ambiente interno de la empresa podría ser uno de los condicionantes causales más importantes de la existencia de un medio ambiente externo deficiente.

Siendo así, podría decirse que el estrés laboral constituye un elemento fundamental para el detrimento de la calidad de vida de los empleados no docentes o administrativos expuestos a altas cargas de trabajo.

Calidad de vida. La calidad de vida de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) citada por (Gil-Monte & Cardona, 2008) es

la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno.

De esta manera la calidad de vida, hace referencia a un concepto integral en el cual el sujeto interactúa consigo mismo, con sus pares y su contexto, de tal manera que se logre un equilibrio y armonía que le permita a las personas vivir dignamente y bajo sus principios morales, éticos y culturales.

Al igual que el estrés, la calidad de vida ha sido abordada desde diferentes consideraciones, entre los cuales se pueden mencionar la propuesta de Felce y Perry (1995) (Figura 3), citado por (Gómez-Vela & Sabeh, 2001).

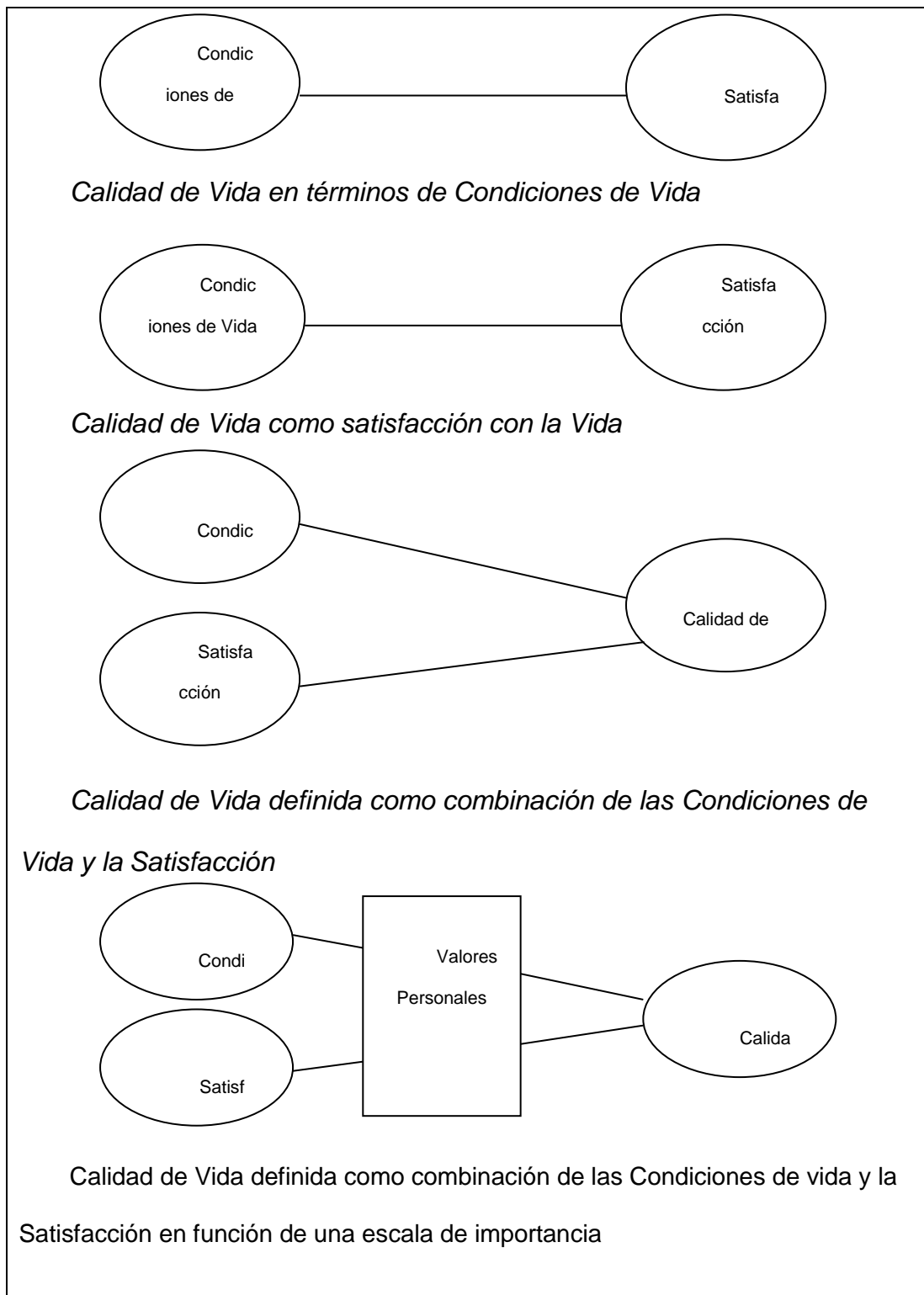


Figura 3. Conceptualizaciones de calidad de vida. Felce y Perry (1995), traducción por: Gómez y Sabeh, 2001.

Calidad de vida laboral. La calidad de vida laboral aparece como una “necesidad por valorar no solo los aspectos relacionados con las necesidades económicas y materiales, sino aunado a ellas, las necesidades personales subjetivas de sensación de bienestar” (Salazar Estrada, López Barón, & Pando Moreno, 2008).

Siguiendo con lo planteado por estos autores, puede afirmarse que la calidad de vida laboral se ha configurado en las últimas décadas a través de un creciente número de estudios de salud y de las Ciencias Sociales, centrados en encontrar un modelo teórico integrador. El término Calidad de Vida (CV) se ha venido popularizando en los ámbitos de la salud (física y mental), la educación y en muchas otras áreas de la medicina y Ciencias Sociales.

Teniendo en cuenta lo anterior y la definición de la OMS sobre Calidad de Vida, puede decirse que ésta se define como

el bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, que le otorga a este cierta capacidad de actuación, funcionamiento o sensación positiva de su vida. Su realización, sin embargo, es muy subjetiva, porque se relaciona directamente con la personalidad y el entorno en el que vive y se desarrolla el individuo (Salazar Estrada, López Barón, & Pando Moreno, 2008).

De todo ello, pueden desprenderse dos aspectos importantes que podrían considerarse determinantes de la calidad de vida: el primero alude a la “felicidad” y el otro contempla el “estado de bienestar” material. Al combinar ambos aspectos es necesario tener en cuenta la presencia de indicadores “objetivos” de bienestar, que generalmente están relacionados con el ingreso económico, vivienda, comunicación, urbanización, condiciones ambientales, educación y factores laborales, entre otros, además que se deben considerar indicadores “subjetivos” como el

sentimiento de satisfacción, de felicidad y el estado de ánimo positivo determinado, como también otros elementos psicológicos como son cogniciones y conductas, Segurado citado por **(Salazar Estrada, López Barón, & Pando Moreno, 2008)**.

Debe aclararse que sobre calidad de vida laboral (CVL) existen variadas tipologías, para lo cual se trae a colación la revisión realizada por González, Peiró y Bravo (1996) citados por **(Gil-Monte & Cardona, 2008)**, quienes las describen en cinco clases:

El primer tipo, entiende CVL como una *reacción individual o subjetiva* de la experiencia de trabajo, adquiriendo protagonismo aspectos como el impacto del trabajo en el individuo o la satisfacción laboral.

En segundo lugar, se entiende CVL desde una aproximación institucional, como un proyecto cooperativo entre dirección y trabajadores, donde ambos trabajan conjuntamente en busca de beneficios mutuos.

En tercer lugar, CVL se entiende como un conjunto de métodos destinados a optimizar la calidad del entorno laboral para hacerlo más satisfactorio y productivo. En esta línea se encuentran diferentes acepciones al concepto, tales como grupos de trabajo autónomos o ampliación del puesto de trabajo.

En cuarto lugar, CVL se define como movimiento social, ésta es entendida como una declaración ideológica acerca de la naturaleza del trabajo y la relación que tienen los trabajadores con la organización, encontrándose en esta clasificación, conceptos como “democracia industrial” y “dirección participativa”.

Finalmente, dichos autores agrupan en un quinto lugar todas las definiciones que señalan como relativo a la CVL todos los esfuerzos destinados a promover el desarrollo organizacional.

En síntesis en estas designaciones, existen una serie de términos, características y dimensiones sobre CVL que se repiten con mucha frecuencia, pero hay dos que se destacan por la frecuencia con que aparecen: la participación de los trabajadores y la satisfacción laboral.

Para la valoración de la calidad de vida en este trabajo se utilizará la escala de Calidad de Vida de la Organización Mundial de la Salud, WHOQOL-BREF (26 ítems), este instrumento evalúa la calidad de vida percibida por el sujeto y se compone de 6 áreas, las cuales a su vez están subdivididas en un total de 24 facetas (además de otra que integra la calidad global de vida y la salud general), que son:

- Salud Física.
- Funciones Psicológicas.
- Independencia.
- Relaciones sociales.
- Entorno.
- Espiritualidad/religión/creencias personales.

Gerencia del talento humano. Si bien desde el punto de vista operativo podría decirse que gerencia del talento humano, a la que de ahora en adelante denominaremos (GTH) y la administración del recurso humano son prácticamente iguales, existe una diferencia puntual que hace a la GTH una corriente administrativa del recurso humano más acorde con respecto a las

nuevas tendencias administrativas del personal que labora en las organizaciones actuales a la hora de interactuar con el personal a cargo.

Si bien la administración de recursos humanos concibe al trabajador desde un punto de vista calculador en cuanto sus capacidades y cuanto puede la organización usufructuarse de él, la GTH concibe al empleado desde un punto de vista integral, como lo plantea Universidad de Manizales desde su Facultad de Psicología en el módulo gerencia del talento humano en el mundo del trabajo “la GTH más allá de una labor administrativa de cumplir con unos procesos y procedimientos de administración de personal, permite ver el papel del área de talento humano en función de la responsabilidad social de la organización, pero sobre todo de la responsabilidad hacia la persona como ser humano” (Universidad de Manizales, 2011). Comprendiendo así la GTH, queda claro entonces que desde su perspectiva el recurso humano es concebido de forma integral, evaluado y observado no solamente en la dimensión laboral, sino articulando los diferentes contextos que lo permean socialmente, como el laboral, familiar y social obteniendo así una perspectiva global del individuo que permitirá brindar una evaluación objetiva de su desempeño y diseñar estrategias de mejoramiento al tener en cuenta aspectos que lo afectan como su calidad de vida, estrés laboral, aspectos de salud física, funciones psicológicas, entorno, independencia y espiritualidad.

Entorno laboral. El entorno laboral hace referencia a los diferentes ambientes en donde se desarrolla la vida de un individuo. Si se toma el concepto ergonómico de entorno, hace referencia a factores: político-jurídicos, económico-financieros, socioculturales, tecnológico-científico, ecológico y geográfico. Harrison 1978, citado por (Strauss Cortissoz & Gutiérrez Strauss, 2008) .

Igualmente, es de anotar, que el entorno exige que se tengan en cuenta numerosos factores que son difícilmente previsibles y cambiantes, como la demanda de nuevos conocimientos, la innovación en los sistemas y métodos de enseñanza y los cambios tecnológicos.

Refiriéndonos al sector educativo, particularmente a las universidades, podemos decir que la educación se enmarca dentro de los sistemas de las organizaciones productivas, ya que debe ser capaz de responder eficientemente a los factores de desarrollo de los países, creando nuevas estrategias que les permitan alcanzar la máxima eficacia y eficiencia en un mundo centrado en la competitividad y por ende, creando nuevos entornos laborales que propicien en el talento humano las condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta que los cambios tecnológicos van cuestionando a su vez, las estructuras organizativas que han configurado tradicionalmente el funcionamiento de las organizaciones.

Igualmente, podemos citar a (Bonastre, Palau, & Subirats, 1996), quienes hablan de condiciones de trabajo para referirse a entorno laboral, las nombran como el conjunto de condiciones materiales y también organizativas de la actividad que caracterizan el entorno del trabajador en el medio laboral.

Teniendo en cuenta lo planteado por (Bonastre, Palau, & Subirats, 1996) puede afirmarse entonces, que el entorno laboral debe tomarse no como un solo aspecto que afecta o beneficia al trabajador, sino como el conjunto de condiciones que deben apuntar siempre a favorecerlo y por ende, la empresa u organización se verá directamente beneficiada.

De esta manera el entorno laboral varía dependiendo del enfoque desde el que se le mire, por tanto es necesario si se quiere lograr altos estándares de competitividad y desarrollar al máximo las capacidades del personal dentro de la organización se debe contemplar el entorno laboral más allá de la simple mecanización, donde el trabajador es visto solo desde sus capacidades técnicas para desarrollar las funciones asignadas y no como un individuo integral.

Formulación de Hipótesis

Hipótesis de investigación

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en los empleados no docentes del PCJIC.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en los empleados no docentes del PCJIC.

Hipótesis de trabajo

1. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la salud física en los empleados no docentes del PCJIC.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la salud física en los empleados no docentes del PCJIC.

2. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la salud psicológica de los empleados no docentes del PCJIC.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la salud psicológica de los empleados no docentes del PCJIC.

3. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las relaciones sociales de los empleados no docentes del PCJIC.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las relaciones sociales de los empleados no docentes del PCJIC.

4. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el entorno laboral de los empleados no docentes del PCJIC.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el entorno laboral de los empleados no docentes del PCJIC.

Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Objetivos específicos

- Identificar los niveles actuales de estrés laboral de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Identificar la percepción que tienen los empleados no docentes acerca de su calidad de vida.

- Determinar las relaciones entre el estrés laboral y los diferentes componentes de la calidad de vida.

Metodología Propuesta

Tipo de estudio

Esta investigación se realizó bajo el enfoque empírico – analítico, el cual tiene la intención de explicar la realidad a partir de la asociación y relación entre variables aspectos (Cursio, 2002), teniendo en cuenta las consideraciones de esta autora, este enfoque establece que la realidad es susceptible de medición y cuantificación, por lo tanto se privilegia la posición metodológica del sujeto cognoscente (investigador) en término de la realidad a indagar a partir del dato objetivo extractado del sujeto conocido (objeto).

Este enfoque metodológico, tiene entonces sus raíces epistemológicas en el positivismo, el cual estable un procedimiento (monismo metodológico) para acceder a la realidad y la producción de conocimiento científico, es por esto que la observación empírica, el establecimiento de hipótesis y su posterior análisis y decisión a partir del procedimiento estadístico son procedimientos claves en el transcurrir de esta investigación.

Es esta entonces una investigación cuantitativa, pues analizó relaciones entre variables, dado que lo que se precisa no implica la manipulación de variables independientes, ni mostrar los efectos de la implementación de una intervención, este tipo de investigación es “no experimental”, (Polit & Hungler, 2000).

En términos de diseño, esta investigación se asume como correlacional, pues a partir de la identificación de las principales variables de indagación, se establece si guardan relación entre ellas, o si por el contrario operan de manera independiente en el fenómeno estudiado.

En síntesis, esta indagación en términos de la investigación científica, estuvo guiada por el enfoque cuantitativo, a partir de un diseño no experimental, correlacional.

Población y muestra

El universo de este estudio fue los 342 empleados no docentes del PCJIC, los cuales están discriminados de la siguiente manera:

- 25 directivos
- 91 Profesionales
- 28 Técnicos
- 174 Asistenciales
- 24 operarios

Se realizó un muestreo probabilístico, aleatorio estratificado a partir de los siguientes criterios y la siguiente fórmula (Grisales, 2000):

Confiabilidad 95%, $Z=1,96$

$\alpha=0,05$

Error del 5%

Valor de $p=50\%$

Valor de $q=50\%$

El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano JIC

$N = 342$

$n =$ muestra

$\tilde{n} =$ muestra ajustada

Se tuvo como principal variable de segmentación, el tipo de función que desempeña el empleado no docente (Directivos y asistenciales) y se aplicaron las siguientes formulas:

$$n = \frac{\frac{Z_{\alpha}^2 * pq}{2}}{E^2 + \frac{\frac{Z_{\alpha}^2 * pq}{2}}{N}} \qquad \tilde{n} = \frac{n}{1 + n/N}$$

Figura 4. Fórmula para el cálculo de la muestra (Grisales, 2000)

De esta manera se calculó una muestra de 181 empleados no docentes, dado que el valor es superior al 10% de la población, se aplica la fórmula de ajuste (\tilde{n}) (ver figura 4), determinándose una muestra mínima de 118 sujetos, al final del trabajo de campo, se logra una muestra de 122 empleados, los cuales se escogieron proporcionalmente de acuerdo a su función, la escogencia de la muestra fue entonces discriminada de la siguiente manera:

Tabla 6

Distribución de la población y muestra del estudio

Tipo de Población	N*	%	ñ	Muestra obtenida
Directivos, profesionales y técnicos	144	42,1	50	54
Asistenciales y operarios	198	57,9	68	68
Total	342	100	118	122

Fuente: Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid (2013).

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de la información, fueron los siguientes:

- Encuesta de información sociodemográfica (ver anexo A)
- Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Ministerio de la Protección Social, 2010) (ver anexo B).
- Test de calidad de vida, WhoQol Bref de la Organización Mundial de la Salud (ver anexo C)

Cuestionario para la evaluación del estrés Tercera versión (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Ficha Técnica

Tabla 7

Ficha Técnica del Cuestionario para la evaluación del estrés – Tercera Versión

Nombre:	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.
Fecha de publicación:	Primera versión 1996 Segunda versión 2005 Tercera versión 2010
Autores:	Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G., 1996 Segunda versión: adaptación y validación Villalobos G., 2005 Tercera versión: revalidación Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.
	Baremos en centiles obtenidos de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales pertenecientes

Baremación:	a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Número de ítems:	31 ítems
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio)
Materiales	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión. Ficha de datos generales. Formato para la presentación del informe individual de resultados.

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (MPS)

El Cuestionario para la evaluación del estrés tiene tres versiones. La primera fue desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana (Villalobos, G.) para el Ministerio de Trabajo (1996); la segunda constituyó una adaptación y validación desarrollada por Villalobos, G. (2005), y la tercera fue una revalidación y readaptación desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana, a través del Subcentro de Seguridad Social en 2010.

La versión inicial se construyó y validó con una muestra de 172 sujetos, con edad promedio de 35 años.

La segunda versión implicó importantes cambios en el sistema de calificación de niveles de riesgo para la salud y en la baremación, gracias a un estudio de seguimiento de cohortes de trabajadores (Villalobos G., 2005). Esta versión se validó con 2199 trabajadores de diversas actividades económicas y ocupaciones y los baremos se construyeron para cuatro niveles ocupacionales: directivo, profesional, auxiliar y operativo.

La tercera versión consiste en una actualización de baremos y un ajuste al modo de cálculo de los niveles de estrés de la versión anterior. La finalidad de los cambios incluidos en esta versión es adecuar la interpretación de resultados para hacerla homologable con los criterios utilizados en los instrumentos de la Batería para la evaluación de factores psicosociales, diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana para el Ministerio de la Protección Social (2010).

El Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión, tiene como objetivo identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.

Estructura del cuestionario. El Cuestionario para la evaluación del estrés es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés:

- a) fisiológicos
- b) comportamiento social
- c) intelectuales y laborales y
- d) psicoemocionales.

En la tabla 8 se presenta la cantidad de ítems según categorías de síntomas.

Tabla 8

Número de ítems según categorías de síntomas

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Si bien el cuestionario se divide en agrupaciones de síntomas, el instrumento debe administrarse por completo (31 síntomas) y sólo es posible obtener resultados válidos por el total del cuestionario.

Interpretación

Se deben comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de estrés que representa la puntuación transformada del puntaje total.

La tercera versión del Cuestionario para la evaluación del estrés utiliza dos tipos de baremos según el nivel del cargo que ocupa el trabajador que responde el cuestionario. En la tabla 8 se presentan los baremos para la interpretación del puntaje total del cuestionario.

Baremos de interpretación de resultados de la tercera versión del Cuestionario para la evaluación del estrés.

Tabla 9

Baremos de interpretación de resultados

Baremos	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica el cuestionario
Jefes, profesionales y técnicos	<u>Jefes:</u> comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capataces o coordinadores, entre otros.
	<u>Profesionales o técnicos:</u> personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.
	<u>Auxiliares:</u> cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarias, recepcionistas, conductores, almacenistas,

Auxiliares y operarios	digitadores, entre otros.
	<u>Operarios</u> : comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Baremos de la tercera versión del Cuestionario para la evaluación del estrés.

Tabla 10

Baremos de la tercera versión del cuestionario para la evaluación del estrés.

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Interpretación genérica de los niveles de estrés – Tercera versión.

Comparado el puntaje transformado con los baremos que le correspondan, se podrá identificar el nivel de estrés que representa.

Cada uno de los posibles niveles de estrés tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que

podrían tener alguna relación con los efectos identificados. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Test de calidad de vida, WhoQol Bref de la Organización Mundial de la Salud.

En la década de 1990-99 la OMS reunió un grupo de investigadores de diferentes países para obtener una definición consensuada de calidad de vida y desarrollar un instrumento para medirla que fuera aplicable transculturalmente.

El primero de estos fue el whoqol-100 que consta de 100 ítems que evalúan la calidad de vida percibida por el sujeto. Estructuralmente, se compone de 6 áreas, las cuales a su vez están subdivididas en un total de 24 facetas (además de otra que integra la calidad global de vida y la salud general), que son: salud física; funciones psicológicas; independencia; relaciones sociales; entorno; y espiritualidad/religión/creencias personales.

Posteriormente, se seleccionó la mejor pregunta de cada una de las facetas, obteniéndose el whoqol-bref, que produce un perfil de calidad de vida de cuatro áreas: física, psicológica, relaciones sociales y ambiente

Estructura. El whoqol-bref tiene 26 preguntas, dos preguntas generales sobre calidad de vida y satisfacción con el estado de salud, y 24 preguntas agrupadas en cuatro áreas: Salud física, Salud Psicológica, relaciones Sociales y Ambiente.

Interpretación. Puntuaciones mayores indican mejor calidad de vida. Las escalas de respuesta son de tipo likert, con 5 opciones de respuesta.

Tanto el WHOQOL-100 como el WHOQOL-BREF tienen una buena validez discriminante y de contenido y una adecuada fiabilidad test-retest. Las puntuaciones en las áreas del WHOQOLBREF se correlacionan con un coeficiente de 0,9 con las del WHOQOL-100.

Ambos instrumentos están disponibles en más de 20 idiomas diferentes. La versión idiomática apropiada en cada país, y el permiso para usarlo, puede obtenerse en cada centro nacional de la OMS.

Tabla 11
Plan de análisis

Objetivos	Instrumento	Aspectos / variables	Estadísticos necesarios para el análisis
Identificar los niveles actuales de estrés...	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Ministerio de la Protección Social, 2010)	Síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales.	Moda Media Mediana Desviación estándar
Identificar la percepción que tienen los empleados no docentes acerca de su la calidad de vida	Escala de calidad de vida, WHOQOL, OMS	Salud Física. Funciones Psicológicas. Independencia. Relaciones sociales. Entorno. Espiritualidad	Moda Media Mediana Desviación estándar
Determinar las relaciones entre el estrés y los diferentes	A partir de los resultados de los objetivos iniciales	Rho de Spearman	

componentes de la calidad de vida		
-----------------------------------	--	--

La información del trabajo de campo, se digitó y tabuló en bases de datos en el software Microsoft Excel 2010, y el análisis de los datos se llevó a cabo en el programa SPSS V- 21.

Análisis e Interpretación de Datos

Análisis Descriptivo de las Variables Sociodemográficas

Este estudio que relaciona el estrés con la calidad de vida, se realizó en la ciudad de Medellín con 122 empleados administrativos de la Institución Universitaria Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, en las variables del perfil social (tabla 11 y 12) se destaca que: quienes tienen la categoría de directivo, corresponden a un 44,3%, es decir, tienen funciones de Jefe, labores profesionales o técnicas especializadas; el otro 55,7%, corresponde a empleados de la categoría asistencial, es decir, con funciones de operarios o auxiliares.

De la totalidad de empleados, solo un 33,6% de ellos tienen personal a cargo y las ocupaciones que predominan en los empleados es la de auxiliar administrativo (48,4%) y la de administrativo (36,9%); la mayoría de ellos (41,8%), tienen un contrato de vinculación; la antigüedad predominante en todos los empleados no docentes está entre 0 a 5 años (39,3%). Se destaca también, que los empleados pasan frente al computador un promedio de 8,6 horas (DE: 1,05), lo que puede afectar notoriamente su salud.

El grado de escolaridad de los empleados, es relativamente alto, pues el principal nivel lo representan personas con título de especialistas (31,1%), seguido del de profesional (19,7%);

frente a la variable género, la mayoría del personal administrativo del Politécnico, son mujeres, representando un porcentaje del 53,3; la edad promedio de las personas es de 44,9 años (DE: 9,30); en general se trata de personas solteras (42,6%), que en promedio tienen 1,64 hijos (DE:1,32); con respecto al tipo de vivienda, la mayoría de las personas encuestadas, habitan en inmuebles familiares (66,4%) y el estrato predominante es el tres, con una representación del 42,6%.

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes de las variables cualitativas del perfil social y laboral

Variable	Valores	N	%
Categoría empleado	Directivo	54	44,3
	Asistencial	68	55,7
Sexo	Femenino	65	53,3
	Masculino	57	46,7
Estado civil	Soltero	52	42,6
	Casado	47	38,5
	Separado	8	6,6
	Unión libre	15	12,3
Estrato socioeconómico	Estrato 1	2	1,6
	Estrato 2	15	12,3
	Estrato 3	52	42,6
	Estrato 4	31	25,4
	Estrato 5	19	15,6
	Estrato 6	3	2,5
Tipo de vivienda	Vivienda propia	32	26,2
	Vivienda familiar	81	66,4
	En arriendo	9	7,4
Grado de escolaridad	Magister	15	12,3
	Profesional	24	19,7
	Especialista	38	31,1
	Tecnólogo	15	12,3

El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano JIC

	Técnico	14	11,5
	Bachiller	16	13,1
Ocupación	Vicerrector	1	,8
	Decano	4	3,3
	Coordinador	13	10,7
	Administrativo	45	36,9
	Auxiliar Administrativo	59	48,4
	Personal a cargo	Si	41
No		81	66,4
Tipo de contrato	Vinculado	51	41,8
	A término fijo	2	1,6
	Provisionalidad	22	18,0
	A término indefinido	32	26,2
	Prestación de servicios	13	10,7
	Por horas	2	1,6
Antigüedad en el Politécnico	De 0 a 5 años	48	39,3
	De 6 a 10 años	9	7,4
	De 11 a 15 años	12	9,8
	De 16 a 20 años	16	13,1
	De 21 a 25 años	20	16,4
	Más de 26 años	17	13,9

Tabla 12

Estadísticos descriptivos de las variables cuantitativas del perfil social y laboral

Variabes	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	44,0	18,0	62,0	44,934	9,3054
Personas a cargo	6,0	,0	6,0	1,639	1,3178
Horas diarias de trabajo	8,0	4,0	12,0	8,566	1,0523

Análisis Descriptivo del Estrés Laboral

Como se indicó anteriormente en la metodología, se utilizó para la identificación del nivel de estrés laboral, el cuestionario de evaluación del estrés desarrollado por el Ministerio de la Protección social (2010). Este instrumento permite obtener una calificación total del estrés de acuerdo al siguiente procedimiento:

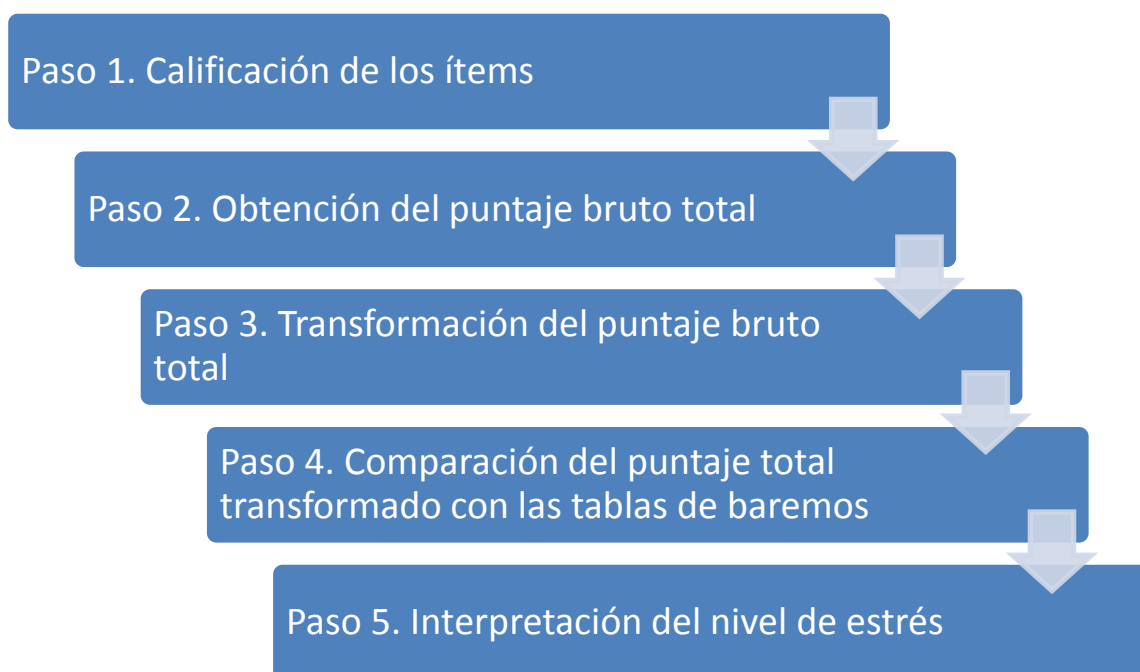


Figura 5. Proceso de calificación del cuestionario para la evaluación del estrés

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Además, para facilitar la interpretación y comparación de los puntajes, el puntaje bruto se presenta en una escala de 0 a 100 (transformado), a partir de la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{61,16} \times 100$$

También es menester aclarar que el instrumento tiene una escala de valoración diferenciada por el tipo de cargo del empleado, ofreciendo diferentes rangos de valoración (baremos) para establecer el nivel de estrés (ver tabla 10).

La valoración de la variable nivel de estrés en términos de normalidad, arrojó que esta presenta una distribución normal a partir de la prueba Kolmogorov-Smirnov (KS) ($p > 0,05$). El análisis descriptivo de esta variable (ver tabla 13), muestra que tanto en el grupo de empleados directivos (\bar{x} : 18,40; DE: 8,36), como para los asistenciales (\bar{x} : 18,28; DE: 10,66) los promedios indican valores de estrés en el rango de alto de acuerdo a cada uno de sus baremos.

Tabla 13

Estadísticos descriptivos para la valoración del estrés de acuerdo al nivel del cargo

Variable: Nivel del cargo		Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Directivo: Jefe – Profesional –Técnico	54	2,0	36,6	18,40	8,36
Asistencial: Auxiliar - operario	68	0,7	45,7	18,28	10,66

Al realizar la valoración cualitativa del nivel de estrés correspondiente a cada uno de los grupos que sugiere la herramienta, se encontró luego de aplicar el estadístico Chi cuadrado (6,56; gl:4) que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los empleados de nivel asistencial y directivo ($p > 0,05$); por lo tanto, todos los empleados, independiente de su categoría, tienden a tener altos o muy altos niveles de estrés (tabla 14).

Tabla 14

Asociación entre el nivel de cargo y la evaluación del estrés

Nivel del cargo	Evaluación del estrés						Total
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Asistencial: Auxiliar - operarios	n	8	16	11	13	20	68
	%	11,8%	23,5%	16,2%	19,1%	29,4%	100,0%
Directivo: Jefe - profesional - técnico	n	7	6	12	18	11	54
	%	13,0%	11,1%	22,2%	33,3%	20,4%	100,0%
Total	n	15	22	23	31	31	122
	%	12,3%	18,0%	18,9%	25,4%	25,4%	100,0%

Al indagar más concienzudamente, cual ha sido el comportamiento de los diferentes ítems de los síntomas en los empleados con respecto al estrés (tabla 15), se puede apreciar que ningún ítem del instrumento, presenta como moda la valoración de “casi siempre” o “siempre”; la principal calificación que se observa, es la que corresponde al valor “a veces”; que para el caso de los aspectos fisiológicos, el que con mayor frecuencia se presenta, es el referido a dolores en el cuello y la espalda (69,7%); frente a los síntomas del comportamiento social, el que aparece con mayor peso, es la dificultad en las relaciones familiares (50,8%); en el campo de los síntomas intelectuales y laborales, el elemento más recurrente, es el cansancio o desgano (58,2%); y en los síntomas psicoemocionales, es el sentimiento de angustia, preocupación o tristeza el que suele presentarse con mayor frecuencia (52,5%).

Los datos específicos indican la presencia en cualquiera de los cuatro tipos de síntomas, de elementos generadores de estrés, y aunque mayoritariamente se manifiestan “a veces”, son suficientes para ubicar en la escala general a los empleados tanto asistenciales, como directivos en niveles altos o muy altos de estrés. Lo que de una u otra forma indica condiciones no

deseables en el cumplimiento de las labores de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Más específicamente, el Ministerio de la Protección Social (2010, p. 383), informa que la calificación “Alto”, indica la presencia de una respuesta alta de estrés, y que los síntomas más críticos y frecuentes requieren ser intervenidos epidemiológicamente; para el caso de la calificación “Muy alto”, indica una respuesta de estrés severa, y que la intervención en este caso debe ser inmediata, además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que se relacionen con los efectos encontrados.

Tabla 15

Tabla de frecuencias de los ítems de cada uno de los síntomas del estrés

Síntomas	No.	Pregunta	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
			n	%	n	%	n	%	n	%
Fisiológicos	1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	9	7,4	75	61,5	33	27,0	5	4,1
	2	Problemas gastrointestinales	40	32,8	59	48,4	16	13,1	7	5,7
	3	Problemas respiratorios	93	76,2	26	21,3	3	2,5	0	0
	4	Dolor de cabeza	23	18,9	85	69,7	11	9,0	3	2,5
	5	Trastornos del sueño	49	40,2	61	50	12	9,8	0	0

El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano JIC

	6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos	97	79,5	24	19,7	1	0,8	0	0
	7	Cambios fuertes de apetito	81	66,4	38	31,1	3	2,5	0	0
	8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales	108	88,5	12	9,8	2	1,6	0	0
Comportamiento social	9	Dificultad en las relaciones familiares	58	47,5	62	50,8	1	0,8	1	0,8
	10	Dificultad para permanecer quieto o para iniciar actividades	69	56,6	48	39,3	4	3,3	1	0,8
	11	Dificultad en las relaciones con otras personas	70	57,4	52	42,6	0	0	0	0
	12	Sensación de aislamiento y desinterés	80	65,6	42	34,4	0	0	0	0
	13	Sentimiento de sobrecarga de trabajo	41	33,6	68	55,7	10	8,2	3	2,5

El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano JIC

Intelectuales y laborales	14	Dificultad para concentrarse olvidos frecuentes	46	37,7	70	57,4	5	4,1	1	0,8
	15	Aumento en el número de accidentes de trabajo	116	95,1	5	4,1	1	0,8	0,0	0,0
	16	Sentimiento de frustración de no haber hecho lo que quería en la vida	70	57,4	49	40,2	0,0	0,0	3	2,5
	17	Cansancio tedio o desgano	46	37,7	71	58,2	3	2,5	2	1,6
	18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	66	54,1	53	43,4	3	2,5	0,0	0,0
	19	Deseo de no asistir al trabajo	83	68,0	35	28,7	2	3,3	0,0	0,0
	20	Bajo compromiso o poco interés en lo que se hace	102	83,6	16	13,1	4	3,3	0,0	0,0
	21	Dificultad para tomar decisiones	69	56,6	51	41,8	1	0,8	1	0,8

El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano JIC

	22	Deseo de cambiar de empleo	74	60,7	43	35,2	4	3,3	1	0,8
Psicoemocionales	23	Sentimiento de soledad y miedo	84	68,9	36	29,5	2	1,6	0,0	0,0
	24	Sentimiento de irritabilidad actitudes y pensamientos negativos	77	63,1	42	34,4	3	2,5	0,0	0,0
	25	Sentimiento de angustia preocupación o tristeza	55	45,1	64	52,5	3	2,5	0,0	0,0
	26	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios	117	95,9	5	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0
	27	Sentimientos de que no vale nada o no sirve para nada	115	94,3	7	5,7	0,0	0,0	0,0	0,0
	28	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo	58	47,5	50	41,0	11	9,0	3	2,5

	29	Sentimiento de que está perdiendo la razón	112	91,8	10	8,2	0,0	0,0	0,0	0,0
	30	Comportamientos rígidos obstinación o terquedad	79	64,8	43	35,2	0,0	0,0	0,0	0,0
	31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida	83	68,0	38	31,1	1	0,8	0,0	0,0

n=122

Análisis Descriptivo de la Calidad de Vida

Para el análisis de la calidad de vida, se utilizó el cuestionario de calidad de vida WHOQOL BREF, (OMS, 1998, pág. 38) que es una versión reducida (26 ítems) del WHOQOL-100 de la OMS, 24 de las 26 preguntas, contienen las 24 facetas de la versión larga, las otras dos preguntas se refieren a preguntas generales sobre: calidad de vida general (ítem 1) y salud en general (ítem 2). Los ítems representan variables ordinales de cinco valores a partir de los cuales se calculan 4 dimensiones: salud física, salud psicológica, relaciones sociales y ambiente.

Para la asignación de los puntajes, se utilizó el manual de usuario propuesto por la OMS, en la base de datos (Excel), se digitó cada uno de los cuestionarios de acuerdo a la respuesta dada en una escala de 1 a 5, las preguntas negativas (3, 4 y 26) se cambiaron de sentido, se calcularon

los puntajes de cada dominio de tal manera que se obtuviera su equivalencia con el WOQOL-100, la escala resultante de 4 a 20 se convirtió a una de 0 a 100.

Se procedió a aplicar la prueba KS en las variables resultado (4 dominios) del WOQOL-BREF, las cuales determinaron que éstas no presentan una distribución normal ($p < 0,05$), por lo cual se utilizan estadísticos no paramétricos para su análisis, lo mismo se hace con las variables generales sobre calidad de vida y salud, dado que estas presentan un nivel ordinal.

De acuerdo a la escala del instrumento, las variables son de carácter directo, es decir, entre más alta su calificación, mejor será su valoración, para el caso de las dos variables generales, su escala va desde 1 (lo peor) hasta 5 (lo mejor), para el caso de los dominios cero, es la más baja calificación y 100 la mejor.

Los resultados indican que (ver tabla 16): en las preguntas generales sobre calidad de vida y salud las valoraciones son positivas (Md: 4) en ambos casos, lo que indica que los empleados perciben bastante bien o están satisfecho con estos indicadores.

Frente a los dominios de la calidad de vida, las valoraciones también son muy positivas (Md ≥ 69) en todos ellos; no obstante, los que presentaron mejor comportamiento fueron: la salud psicológica (Md: 81) y las relaciones sociales (Md: 75). Los datos muestran entonces, un panorama muy favorable frente a la percepción de los empleados no docentes frente a su calidad de vida.

Tabla 16

Estadísticos descriptivos de los dominios de la calidad de vida

Dominios	n	Mínimo	Máximo	Mediana	C.V.
Calidad de vida general	122	2	5	4,00	22,10
Salud general	122	1	5	4,00	26,35
Salud física	122	44	94	69,00	17,76
Salud psicológica	122	44	100	81,00	16,61
Relaciones sociales	122	25	100	75,00	24,38
Ambiente	122	31	100	69,00	20,09

En un análisis más detallado de cada una de las dimensiones y sus ítems (ver tabla 17), se aprecia, que en el caso del dominio de la salud física, el ítem con mejor calificación, es el que indaga por la capacidad de moverse de un lugar a otro (\bar{x} : 4,30); en la salud psicológica, el reactivo con mejor calificación, es aquel que da cuenta de la aceptación de la apariencia física (\bar{x} : 4,34); frente a las relaciones sociales, el mejor indicador lo establece la satisfacción con las relaciones personales (\bar{x} : 4,03); y finalmente, en el dominio de ambiente o entorno, es el ítem referido a la satisfacción frente a las condiciones del lugar donde vive (\bar{x} : 4,10), el que mejor calificación posee.

Tabla 17

Estadísticos descriptivos de los ítems de la calidad de vida

Dominios	No.	Ítem	Promedio	Desviación estándar
--	1	¿Cómo puntuaría su calidad de vida?	3,89	0,86
--	2	¿Cuán satisfecho/a está con su salud?	4,05	1,07

El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano JIC

Salud Física	3	¿En qué medida piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	3,81	1,15
	4	¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	2,13	0,70
	10	¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?	4,04	0,74
	15	¿Es capaz de moverse de un lugar a otro?	4,30	0,82
	16	¿Cuán satisfecho/a está con su sueño?	3,63	0,97
	17	¿Cuán satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	4,03	0,73
	18	¿Cuán satisfecho/a está con su capacidad de trabajo?	4,12	0,73
Salud psicológica	5	¿Cuánto disfruta de la vida?	3,98	0,76
	6	¿En qué medida siente que su vida tiene sentido?	4,27	0,77
	7	¿Cuál es su capacidad de concentración?	3,71	0,69
	11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	4,34	0,79
	19	¿Cuán satisfecho/a está de sí mismo?	4,19	0,77
	26	¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión?	3,73	0,74
	20	¿Cuán satisfecho/a está con sus relaciones personales?	4,03	0,79

El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano JIC

Relaciones sociales	21	¿Cuán satisfecho/a está con su vida sexual?	3,79	0,98
	22	¿Cuán satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos?	3,73	0,82
Ambiente	8	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	3,69	0,72
	9	¿Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor?	3,20	0,84
	12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	3,34	0,95
	13	¿Qué tan disponible tiene la información que necesita en su vida diaria?	3,73	0,68
	14	¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio?	2,91	0,88
	23	¿Cuán satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive?	4,10	0,84
	24	¿Cuán satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	4,05	0,94
	25	¿Cuán satisfecho/a está con su transporte?	3,68	1,09

Relaciones entre el Estrés Laboral y los Dominios de la Calidad de Vida

Se presentan a continuación las relaciones encontradas entre los valores (cuantitativos) y las calificaciones (cualitativas) del estrés frente a los 4 dominios de la calidad de vida (salud física, salud psicológica, relaciones sociales y ambiente). En lo que respecta a las valoraciones de naturaleza cuantitativa, dado que la variable estrés tiene baremos diferenciados para los empleados de nivel directivo frente a los empleados asistenciales, los cálculos se hacen con el estadístico Rho de Spearman (r_s), ya que por lo menos una de las dos, o las dos variables a relacionar no presentaron distribución normal ($p < 0,05$, kolmogorov – smirnof), los resultados fueron los siguientes:

Para el caso de los empleados de nivel asistencial (ver tabla 18), al relacionar las puntuaciones totales del estrés con los valores de los dominios de las dimensiones de la calidad de vida, se encontraron correlaciones negativas entre éstas variables, lo que indica que a medida que aumentan los niveles de estrés de estos empleados disminuye su calidad de vida en todos los aspectos, destacándose que la correlación negativa más alta se presenta entre el estrés y la salud física ($r_s = -0,529$), es decir una correlación moderada; de igual forma se presentaron asociaciones estadísticamente muy significativas ($p < 0,01$) entre el estrés los dominios de la calidad de vida referidos a la salud física, salud psicológica y las relaciones sociales; y significativa ($p < 0,05$) con el ambiente, lo que indica como el estrés es un factor determinadamente dañino en la calidad de vida de los empleados no docentes de nivel asistencial del PJIC.

Por otro lado, también se encontraron relaciones entre los diferentes dominios de la calidad de vida, pero estos, al contrario que con el estrés, se relacionan entre sí de una manera positiva, es decir, un dominio alto se relaciona con la puntuación alta de otro, la mejor correlación ($r_s=0,698$) se presenta entre los dominios de salud física y relaciones sociales, correlación que presenta una magnitud de positiva alta.

También se encontró asociación estadísticamente muy significativa ($p<0,01$) entre todos los dominios, lo que muestra que una mejora en un dominio de la calidad de vida, implica la mejora de los otros.

Tabla 18

Correlaciones entre la sumatoria total del estrés y los dominios de la calidad de vida en empleados de nivel asistencial

Dominios y variables		Sumatoria total del estrés	Salud física	Salud psicológica	Relaciones sociales	Ambiente
Sumatoria total del estrés	rs	1	-,529**	-,405**	-,314**	-,273*
	P	.	0,000	0,001	0,009	0,024
Salud física	rs	-,529**	1	,655**	,674**	,617**
	P	0,000	.	0,000	0,000	0,000
Salud psicológica	rs	-,405**	,655**	1	,698**	,604**
	P	0,001	0,000	.	0,000	0,000
Relaciones sociales	rs	-,314**	,674**	,698**	1	,538**
	P	0,009	0,000	0,000	.	0
Ambiente	rs	-,273*	,617**	,604**	,538**	1
	P	0,024	0,000	0,000	0,000	.

rs: Correlación de Spearman; N=68

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

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

Frente a los empleados de nivel directivo (ver tabla 19), las relaciones entre las puntuaciones totales del estrés se encontró una correlación negativa con cada uno de los valores de los dominios de las dimensiones de la calidad de vida, lo que indica que a medida que aumentan los niveles de estrés de estos empleados, disminuye su calidad de vida en todos los aspectos, se resalta que la correlación negativa más alta se presenta entre el estrés y la salud física ($r_s = -0,684$), es decir una correlación moderada; de igual forma se presentaron asociaciones estadísticamente muy significativas ($p < 0,01$) entre el estrés y todos los dominios de la calidad de vida, lo que muestra como el estrés es un factor que menoscaba la calidad de vida de los empleados no docentes de nivel directivo del PJIC.

También se encontraron relaciones entre los diferentes dominios de la calidad de vida, los cálculos muestran que los dominios entre sí, se relacionan de manera positiva, es decir, un dominio alto se relaciona con la puntuación alta de otro, la mejor correlación ($r_s = 0,666$) se presenta entre los dominios de salud psicológica y relaciones sociales, correlación que presenta una magnitud de positiva alta.

También se encontró asociación estadísticamente muy significativa ($p < 0,01$) en cada uno de los dominios de la calidad de vida frente a los demás, lo que indica que la mejora en uno implica la mejora de los otros.

Tabla 19

Correlaciones entre la sumatoria total del estrés y los dominios de la calidad de vida en empleados de nivel directivo

		sumatoria total del estrés	salud física	salud psicológica	relaciones sociales	ambiente
sumatoria total del estrés	r _s	1	-,684**	-,426**	-,440**	-,400**
	P	.	0,000	0,001	0,001	0,003
salud física	r _s	-,684**	1	,552**	,634**	,474**
	P	0,000	.	0,000	0,000	0,000
salud psicológica	r _s	-,426**	,552**	1	,666**	,545**
	P	0,001	0,000	.	0,000	0,000
relaciones sociales	r _s	-,440**	,634**	,666**	1	,488**
	P	0,001	0,000	0,000	.	0,000
ambiente	r _s	-,400**	,474**	,545**	,488**	1
	P	0,003	0,000	0,000	0,000	.

rs: Correlación de Spearman; N=54

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

La valoración del estrés, también se realizó a través de una calificación cualitativa (ordinal), la cual se utilizó como variable de contraste para establecer las diferencias en cada una de sus categorías para cada una de las puntuaciones (de 0 a 100) de los dominios de la calidad de vida, pero esta vez en toda la muestra (n=122), la prueba utilizada, atendiendo a que las variables de la calidad de vida no presentaron distribución normal, fue el estadístico de Kruskal-Wallis, encontrándose diferencias estadísticamente significativas ($p < 0,01$) en todos los dominios de la calidad de vida (ver tabla 20); los rangos promedio (tabla 21), indican como las personas con

más altos niveles de estrés, presentan menor calidad de vida en todos los dominios, lo que confirma el análisis realizado a partir de la Rho de Spearman con los valores cuantitativos.

Tabla 20

Valores de la prueba Kruskal-Wallis de la evaluación del estrés de acuerdo a los dominios de la calidad de vida

	SALUD FÍSICA	SALUD PSICOLÓGICA	RELACIONES SOCIALES	AMBIENTE
Chi-cuadrado	38,666	18,053	16,678	15,185
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,000	,001	,002	,004

Tabla 21

Evaluación del estrés en cada uno de los dominios de la calidad de vida

	EVALUACIÓN DEL ESTRÉS	N	Rango promedio
Salud física	Muy bajo	15	89,40
	Bajo	22	77,34
	Medio	23	75,63
	Alto	31	53,69
	Muy alto	31	34,08
Salud psicológica	Muy bajo	15	79,97
	Bajo	22	76,02
	Medio	23	67,65
	Alto	31	55,65
	Muy alto	31	43,55
Relaciones sociales	Muy bajo	15	80,17
	Bajo	22	67,66
	Medio	23	74,85
	Alto	31	55,31
	Muy alto	31	44,39
Ambiente	Muy bajo	15	76,53
	Bajo	22	65,39
	Medio	23	67,70
	Alto	31	67,29
	Muy alto	31	41,08

Conclusiones

En la descripción del estrés, se encontró que tanto los empleados de nivel directivo como asistencial presentan niveles altos de estrés, de acuerdo a la propuesta ofrecida por el Ministerio de la protección social; los datos generales muestran que en los síntomas fisiológicos, el más relevante son los dolores en el cuello y la espalda; para el caso de los síntomas del comportamiento social, el más significativo son las dificultades en las relaciones familiares; en los síntomas intelectuales y laborales, aparece el cansancio o desgano como lo principal y; en los aspectos psicoemocionales, los síntomas más representativos, son los referidos a la angustia, la preocupación y la tristeza.

Frente a la calidad de vida, todos los dominios presentan valoraciones muy positivas, pero son la salud psicológica y las relaciones sociales las características mejor valoradas. En la salud física, el indicador mejor calificado es el referido a la posibilidad de moverse; en la salud psicológica, lo más relevante es aceptar la apariencia física; en las relaciones sociales se destaca la satisfacción con las relaciones personales y; en lo referido al entorno o ambiente los empleados destacan la satisfacción con las condiciones del lugar de trabajo.

Con respecto a las relaciones entre éstas variables y las hipótesis de trabajo de este estudio, las decisiones son las siguientes:

En la primera hipótesis, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, existe relación y asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la salud física en los empleados no docentes del PCJIC.

En la segunda hipótesis, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación y asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la salud psicológica de los empleados no docentes del PCJIC.

En la tercera hipótesis, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por consiguiente, existe relación y asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las relaciones sociales de los empleados no docentes del PCJIC.

En cuarta hipótesis, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, consecuentemente, existe relación y asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el entorno laboral de los empleados no docentes del PCJIC.

Finalmente, frente a la hipótesis de investigación, categóricamente se puede afirmar que existe correlación y asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en los empleados no docentes del PCJIC, relación que se presenta de manera negativa, es decir, entre más alto es el nivel de estrés, más baja es la calidad de vida.

Agregado a esto, se encontró correlación y asociación estadísticamente significativa entre los diferentes dominios de la calidad de vida entre sí, pero a diferencia de la relación que se presentó con el estrés, en los dominios de la calidad de vida, las correlaciones son positivas, es decir, a mejor puntuación de un aspecto, los otros también se presentan de manera conspicua.

Discusión

En este estudio sobre el estrés y la calidad de vida se encontró frente a la primera característica, que en el caso de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, tanto los que se desempeñan a nivel directivo, como asistencial, presentan altos niveles de estrés en los aspectos fisiológicos, el comportamiento social, los síntomas intelectuales y laborales, y los aspectos psicoemocionales; situación similar se encontró en el estudio de Loaiza B., Edilgardo; Peña, Aura E. (2013), quienes en un análisis del estrés y el síndrome de Burnout reportaron niveles altos de estrés en una población de contadores de instituciones públicas colombianas, describiendo además, que esto se presenta a nivel fisiológico, mental y emocional.

En este mismo sentido, el estudio de Flórez Tobar (2014) en un análisis realizado en trabajadores de empresas productivas del centro occidente de Colombia, encontró que los empleados del nivel operativo presentaron mayores niveles de estrés que los empleados del nivel directivo, quienes presentan índices más bajos, resultado que difiere parcialmente con lo encontrado en los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, en la medida que en el caso de esta empresa de carácter educativo, tanto directivos, como asistenciales u operarios, presentan altos niveles de estrés, lo que denota que el tipo de organización puede tener efectos diferenciales en el estrés en los diferentes niveles de jerarquía de sus empleados.

Igualmente, en estudio realizado por Giraldo Ibáñez (2014) en servidores públicos de una entidad del Estado Colombiano en el año 2014, encontró que el estrés es alto en síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, síntomas intelectuales y psicoemocionales, resultado que se aproxima mucho a lo encontrado en los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, dado que en dicha población también se encontró que en los síntomas fisiológicos, los del comportamiento social, intelectuales y laborales, los aspectos psicoemocionales se manifiesta un alto grado.

De otro lado, el estudio realizado por Salcedo Sosa (2013) en operarios gasistas de EFIGAS, encontró en relación con la variable estrés, que estos empleados presentan un riesgo alto, lo cual amerita una intervención en el sistema de vigilancia epidemiológica, para intervenir las situaciones que alteren la salud física y mental de los trabajadores; este resultado se asemeja a lo encontrado en los empleados no docentes del PCJIC donde, se halló relación y asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la salud psicológica, lo cual también amerita una intervención de dichos factores.

Con relación a la segunda característica (calidad de vida) de este estudio, se encontró en los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, que en todos los dominios presentan valoraciones muy positivas, siendo la salud psicológica y las relaciones sociales los dominios mejor valorados; mientras que en el estudio realizado por Giraldo Ibáñez (2014), quien utilizó la herramienta SF-36, se encontró igualmente una buena percepción de la

calidad de vida en relación a la salud, y las dimensiones con promedios mayores, fueron: dolor corporal, rol emocional, salud mental y funcionamiento Social.

Siguiendo con la calidad de vida, el estudio de Flórez Tobar (2014) concluye que se debe realizar un diagnóstico que permita identificar los factores de riesgo que se están generando en la empresa, además, se debe tener en cuenta que la calidad de vida de los empleados debe convertirse en una filosofía organizacional, en conjunto con estrategias que permitan estilos de vida estimulantes, lo que a la larga, estimulará el compromiso del empleado hacia sus organizaciones. En esta misma línea, el estudio realizado con empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid arroja que en lo referido al entorno o ambiente los empleados, se destaca la satisfacción con las condiciones del lugar de trabajo, relacionando este aspecto directamente con la calidad de vida.

Tomando ambas características (estrés y calidad de vida) en los empleados no docentes del PCJIC, luego del análisis, se puede afirmar que existe correlación y asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida, demostrando así, que entre más alto es el nivel de estrés, más baja es la calidad de vida; de igual manera, en el estudio realizado por Viviana Esperanza Giraldo Ibañez (Giraldo Ibañez, 2014) se concluye que entre menor sea el riesgo de estrés, mayor es la calidad de vida del trabajador.

Bibliografía

- Adams GA, K. L. (1996). *Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction*. J Appl Psychol.
- AFHA. (10 de 01 de 2010). *IT-01 METODOLOGÍA DE MUESTREO*. Recuperado el 18 de 02 de 2011, de <http://www.cesdonbosco.com/cii/documentos/IT%20METODOLOG%CDA%20DE%20MUESTREO.pdf>
- Aldrete Rodríguez, M. G., Contreras Estrada, M., & Preciado Serrano, M. L. (2008). Metodología para promover la salud en el lugar de trabajo. En M. Á. Carrión García, F. López Barón, & J. Tous Pallares, *Promoción de la salud ocupacional* (págs. 163 - 184). Barcelona: AEPA.
- Álvarez del Palacio, E. (2009). Evolución Histórica y análisis de los contenidos de la actividad física como forma de salud. En S. Márquez Rosa, & N. Garatachea Vallejo, *Actividad Física y Salud* (pág. 33). España: Diaz de Santos.
- Blanch, J. (2008). *KOFARIPS*. Recuperado el 19 de febrero de 2011, de Red Kolaborando: <http://psicologiasocial.uab.es/colaborando/es>
- Bonastre, R., Palau, X., & Subirats, J. (1996). La seguridad y salud en el trabajo: concepto y evolución. En R. Bonastre, X. Palau, & J. Subirats, *Manual de seguridad y salud en el trabajo Nuevos conceptos* (págs. 17-20). Barcelona: Ariel S.A.
- Escamilla Angulo, Y., & Restrepo Machacon, S. (2010). *Lumbalgia ocupacional y factores de riesgo psicosociales laborales*. Universidad de Antioquia. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Flórez Tobar, C. M. (2014). *Estrés laboral en empresas de producción*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Fundación Médico Preventiva. (s.f.). XYZ.
- García Vega, J. d. (Enero - abril de 2011). Hacia un nuevo sistema de indicadores de bienestar. *Realidad, datos y espacio, Revista internacional de estadística y geografía*, II(1).
- Gil-Monte, P. R., & Cardona, S. (2008). Calidad de vida laboral. En M. A. Carrión García, F. López Barón, & J. Tous Pallarés, *Procción de la slud ocupacional*. Barcelona: AEPA.
- Gil-Monte, P., & Pieró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del. *Anales de psicología*, 15(2), 261-268.
- Giraldo Ibañez, V. E. (2014). *Prevalencia de síntomas de estrés y su relación en calidad de vida de los servidores públicos de una entiad del estado Colombaino, 2014*. Bogotá: Universidad del Rosario.

- Gómez Barrios, I. C. (2009). Promoción de la salud en el lugar del trabajo. En M. C. Aguilar Bustamante, & E. Rentería Pérez, *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Gómez-Vela, M., & Sabeh, E. (2001). *Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y en la práctica*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2012, de <http://www3.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/calidad.htm>
- González Castrillón, L. N. (2008). *Ausentismo laboral*. Medellín: Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- González Castrillón, L. N. (2009). *Ausentismo laboral*. Medellín: Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Gonzalez Castrillón, L. N. (2010). *Ausentismo Laboral*. Medellín: Politécnico COlombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Grisales, H. (2000). *Muestreo en estudios descriptivos*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Johnson, J., & Hall, E. (1988). *Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population*. Baltimore: American journal of public health.
- Jones, F. &. (2001). *Stress: Myth, theory and research*. London: Prentice Hall.
- Karasek, R. (1979). *Job demand, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. Administrative Science Quarterly.
- Karasek, R. y. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kerckhoff, A. K. (1968). *The June Bug*. Nueva York: Appelton-Century Croft.
- Loaiza B, E., & Peña, A. E. (2013). Niveles de estrés y síndrome de Burnout en Contadores públicos colombianos. *Actualidad Contable FACES*, 16(26), 27-44.
- Martín Rodríguez, M., Jiménez-Beatty Navarro, J. E., Campos Izquierdo, A., & Martínez del Castillo, J. (Enero de 2007). Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del Burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño. *Revista internacional de ciencias del deporte*, 3(6).
- Marulanda R., I. C. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. (F. d. Universidad de los Andes, Ed.) Bogotá, Colombia: Ediciones Uniandes.

- Ministerio de la Protección Social. (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General*. Bogotá: Color Laura.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. *Resolución 2646 de 2008*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: MPS.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales*. Bogotá.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral)*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- Ministerio del trabajo y asuntos sociales de España. (2011). Recuperado el 10 de Enero de 2011, de INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo): www.insht.es
- Montoya Palacio, J. M., & Posada Zapata, I. C. (2007). *Estudio documental sobre los factores de riesgo psicosociales presentes en las personas que laboran en las áreas administrativas, Medellín 2007*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Morales Echavarría, N. Y., & Vieco Gómez, G. F. (2007). *Propuesta de un plan de intervención para síndrome de Burnout en funcionarios de las comisarías de familia de Medellín*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- OMS. (1998). *World Health Organization (WHO). Programme on Mental health WHOQOL - User manual*. Geneva: OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (21 de Noviembre de 1986). *Carta de Ottawa para la promoción de la salud*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2012, de <http://www.cepis.org.pe/bvsdeps/fulltext/conf1.pdf>
- Peiró, J. M., & Ripoll, P. (1999). Psicología de las organizaciones: cambios recientes, retos y perspectivas. *Revista de psicología general y aplicada*, 2-3(53), 169-176.
- Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. (1992). *Objetivos y Principios Institucionales*. Recuperado el 10 de Octubre de 2013, de http://www.politecnicojic.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=1122&Itemid=525
- Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. (2004). *Acuerdo 07*. Medellín: PCJIC.
- Presidencia de la república. (3 de Agosto de 1994). *Decreto 1832*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2013, de <http://ley100.com/portal/riesgos/64>

- Ramón Bonastre, X. P. (1996). *Manual de seguridad y salud en el trabajo Nuevos conceptos*. España: Ariel S.A.
- Roldán Aguilar, E. E. (2012). *Programa prevención riesgo cardiovascular*. Medellín: Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Salazar Estrada, J. G., López Barón, F., & Pando Moreno, M. (2008). Calidad de vida y promoción de la salud de los trabajadores y de las organizaciones. En M. A. Carrión García, F. López Barón, & J. Tous Pallarés, *Promoción de la salud ocupacional*. España: Asociación de Expertos de Psicología Aplicada AEPA.
- Salcedo Sosa, L. E. (2013). *Diagnóstico y planteamiento de intervención del riesgo psicosocial en los operarios gasistas de EFIGAS S.A. E.S.P. en las ciudades de Pereira, Armenia y Manizales*. Pereira: Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.
- Sardiña García, D. (2004). *Hojas Informativas de I@s Psicolog@s de las Palmas*. Revista 67, 1-6.
- Siegrist, J. (1996). *Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions*. (1 ed., Vol. 1). Baltimore: Journal of Occupational Health Psychology.
- Siegrist, J. (2002). Effort-Reward Imbalance at Work and Health. *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*, 261-291.
- Steven L. Sauter, J. J. (1998). FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACION. En O. I. publicaciones., *ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO* (págs. 34.1-34.75). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Strauss Cortisoz, E., & Gutiérrez Strauss, A. M. (2008). Burn-out y el stress ocupacional en el medio educativo. *Revista de la sociedad colombiana de medicina del trabajo*, 26-29.
- Strauss Cortisoz, E., & Gutiérrez Strauss, A. M. (2008). Burn-out y el stress ocupacional en el medio educativo. *Revista de la Sociedad Colombiana de Medicina del trabajo*, 26-29.
- Tuero del Prado, C., & Márquez Rosa, S. (2009). Estilos de vida y actividad física. En S. Márquez Rosa, & N. Garatachea Vallejo, *Actividad Física y Salud* (pág. 35). España: Díaz de Santos.
- Universidad de Manizales. (2011). *Módulo Gerencia del Talento Humano*. Manizales: UM.
- Van Der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*, 87-114.
- Velasquez Arboleda, O. H., & Bedoya Bedoya, E. d. (2011). *Relación de los riesgos psicosociales intra y extralaborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid*. Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Medellín: Universidad de Manizales.

Velásquez, O., & Bedoya, E. (07 de 2010). Grado de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por Áreas de los Docentes de Cátedra Vinculados a Universidades Antioqueñas. *Revista Unipluriversidad*, 1-14.

Villalobos F, G. (2005). *Protección y seguridad*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

Villalobos, G. (1999). *Identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogota.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y Trabajo*, 197-201.

Villalobos, G. (2004). *Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa*. Bogotá: Universidad Javeriana.

Whyte, W. (1948). *Human Relations in the Restaurant Industry*. Nueva York: McGraw-Hill.

Zuluaga, G. B., & Berján, N. P. (1993). *Encuesta para la identificación de factores de riesgo psicosociales*. Medellín: ISS.

Anexos

Anexo 1: Información general del proyecto

Título de la propuesta: El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid Sede Poblado, ciudad de Medellín.

Investigador principal: Blanca Doris Montoya Marín

Asesor: Enoc Valentín González Palacio

Entidad: Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid

Lugar de ejecución: Sede Poblado Medellín

Duración del proyecto: Dos años

Tipo de proyecto: De corte cuantitativo

Financiación solicitada: El proyecto contó con el aval del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y se financió en su totalidad con recursos propios

Anexo 2: Encuesta de información sociodemográfica

Con el fin de realizar una investigación sobre Estrés laboral y calidad de vida, se solicita responder de manera espontánea y real este formulario. Sus respuestas serán confidenciales y utilizadas única y exclusivamente para la investigación

*Obligatorio

Nombre y apellidos *

Edad en años *

Sexo *

Cargo desempeñado en la organización *

Antigüedad en el Politécnico Colombiano JIC (en años) *

Grado de escolaridad *

Qué tipo de contrato tiene con la organización *

Estado civil *

Estrato socioeconómico *

Anexo 3: Cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses

MALESTARES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				

16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. . Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo 4: Test de calidad de vida, WhoQool Bref

Este primer cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de su **calidad de vida**, su salud y otras áreas de su vida. Por favor, conteste a todas las preguntas. Si no está seguro qué respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada.

Tenga presente su modo de vivir, expectativas, placeres y preocupaciones. Le pedimos que piense en su vida durante las **últimas dos semanas**.

Por favor lea cada pregunta, valore sus sentimientos y haga una “X” en la casilla de la escala de cada pregunta que sea su mejor respuesta

Nº	Pregunta	1. Muy mal	2. Poco	3. Lo normal	4. Bastante bien	5. Muy bien
1	¿Cómo puntuaría su calidad de vida?					

Nº	Pregunta	1. Muy insatisfecho/a	2. Insatisfecho/a	3. Lo normal	4. Bastante satisfecho/a	5. Muy satisfecho/a
2	¿Cuán satisfecho/a está con su salud?					

Las siguientes preguntas hacen referencia a **cuánto** ha experimentado ciertos hechos en las **dos últimas semanas**

Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
1	2	3	4	5

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
3	¿En qué medida piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?					
4	¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?					
5	¿Cuánto disfruta de la vida?					
6	¿En qué medida siente que su vida tiene sentido?					
7	¿Cuál es su capacidad de concentración?					

8	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?					
9	¿Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor?					

Las siguientes preguntas hacen referencia a cuán totalmente usted experimenta o fue capaz de hacer ciertas cosas en las dos últimas semanas.

Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
1	2	3	4	5

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
10	¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?					
11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?					
12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?					
13	¿Qué tan disponible tiene la información que necesita en su vida diaria?					
14	¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio?					

Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
1	2	3	4	5

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
15	¿Es capaz de moverse de un lugar a otro?					

Las siguientes preguntas hacen referencia a cuán **satisfecho(a) o bien** se ha sentido en varios aspectos de su vida en las **dos últimas semanas**.

Muy Insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Lo normal	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
1	2	3	4	5

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
16	¿Cuán satisfecho/a está con su sueño?					
17	¿Cuán satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?					
18	¿Cuán satisfecho/a está con su capacidad de trabajo?					

19	¿Cuán satisfecho/a está de sí mismo?					
20	¿Cuán satisfecho/a está con sus relaciones personales?					
21	¿Cuán satisfecho/a está con su vida sexual?					
22	¿Cuán satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos?					
23	¿Cuán satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive?					
24	¿Cuán satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?					
25	¿Cuán satisfecho/a está con su transporte?					

La siguiente pregunta hace referencia a la **frecuencia** con que usted ha sentido o experimentado ciertos hechos en las **dos últimas semanas**.

Nº	Pregunta	1. Nunca	2. Raramente	3. Mediana mente	4. Frecuente mente	5. Siempre
26	¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión?					