



“programa Arte y Talentos Especiales” Academia de Artes Guerrero

Ana Fernanda Uribe Rodríguez.
Psicóloga. PhD en Psicología Clínica y de la Salud.
Universidad Pontificia Bolivariana,
sede Bucaramanga (Colombia).
Km 7 Vía Piedecuesta , Santander, Colombia.
anafernanda.uribe@upb.edu.co

Ana Milena Martínez Rozo.
Psicóloga. Joven Investigadora.
Universidad Pontificia Bolivariana,
sede Bucaramanga (Colombia).
anamilena.martinez@upb.edu.co

RELACIÓN ENTRE CARACTERÍSTICAS RESILIENTES Y RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD*

Relationship between resilient characteristics and psychosocial risk in people with disabilities

Fecha de recepción: 22 de marzo de 2017 - Fecha de aprobación: 21 de septiembre de 2017

RESUMEN

La discapacidad permanente o transitoria es un indicador que incrementa diariamente a nivel mundial, afectando las funciones familiares, sociales, laborales, económicas y psicológicas de las personas. **Objetivo:** Conocer la relación existente entre las características resilientes y el nivel de riesgo psicosocial en personas con discapacidad. **Método:** La investigación fue cuantitativa, correlacional, con muestreo no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 119 personas con discapacidad física que se encontraban vinculadas laboralmente en 6 departamentos de Colombia. Se aplicaron dos instrumentos, la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young adaptada por Novella en 2002 y el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B creado por el Ministerio de la Protección Social (2010). **Resultados:** Se encontró una relación inversa entre los factores resilientes asociados al nivel de riesgo psicosocial, a menor resiliencia mayor es el nivel de riesgo en las características de liderazgo, en las recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza y en reconocimiento y compensación; sin embargo, a mayor resiliencia mayor es el riesgo en las demandas de carga mental. **Discusión:** Las personas con discapacidad física vinculadas laboralmente presentan menos riesgos psicosociales intralaborales, considerándose como factor de protección la resiliencia. Ante la carencia de investigaciones sobre el tema es relevante no solo evaluar los riesgos en dicha población sino brindar información a las organizaciones conducentes a generar cambios hacia la inclusión.

PALABRAS CLAVE

Resiliencia psicológica; riesgo psicosocial; personas con discapacidad..

ABSTRACT

Permanent or temporary disability is an indicator that increases daily worldwide, it affects people's familiar, social, working, economic and psychological functions. **Objective:** To determine the relationship between the resilient characteristics and the level of psychosocial risk in people with disabilities. **Method:** The research was quantitative, correlational with non-probability sampling. The sample consisted of 119 individuals with physical disabilities who were occupationally related in 6 departments of Colombia. Two instruments were used: the Resilience Scale of Young and Wagnild adapted by Novella (2002), and the Questionnaire of psychosocial risk factors in professional environments, form A and B, established by the Ministry of Social Protection (2010) were applied. **Results:** An inverse relationship between the resilient factors associated with the level of psychosocial risk was found. The lower the resilience is, the greater level of risk there is in the characteristics of leadership, rewards derived from the relevance to the organization, the work done, and in recognition found and compensation; however, the greater resilience is, the greater is the risk of mental workload demands. **Discussion:** Employed people with physical disabilities have fewer psychosocial risks in professional environments, considering resilience as a protective factor. To address the lack of research on this subject, it is necessary not only to evaluate the risks of this population, but also to provide information to the relevant organizations about this subject that contributes to produce changes towards inclusion.

KEY WORDS

Resilience psychological; psychosocial risk; disabled persons.

* Artículo resultado de investigación como Joven Investigadora del proyecto Resiliencia y riesgos psicosociales en personas con discapacidad física vinculadas laboralmente en Colombia. Código 091-0214-3100

INTRODUCCIÓN

En el 2011 la Organización Mundial de la Salud, en su Informe mundial sobre la discapacidad, afirmaba que aproximadamente el 15% de la población mundial presenta alguna discapacidad. Las tasas más altas están en Hispanoamérica, Brasil 23,9%, Chile 12,9% y Ecuador 12,1%; a su vez, las más bajas están en Cuba 3,3%, Honduras 2,3% y Paraguay 0,99%. En Colombia, la prevalencia es de 6,3%, es decir, 2.624.898 de colombianos presentan discapacidad según el Censo General del 2005 (Lugo y Seijas, 2012). De la anterior cifra de personas con discapacidad, el 43,9% presentan discapacidad física, el 43,4% visual, el 17,3% auditiva, el 13% para hablar, el 9,4% para atender o aprender y el 9,9% para relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales. El mismo documento del DANE da cuenta de que, en cifras del censo de 2005, por cada 100 colombianos 6,4 presentaban una discapacidad permanente (DANE, 2005).

En palabras de Cardona, Agudelo, Restrepo y Segura (2012), la discapacidad es definida como “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación social” (p. 79); las deficiencias se refieren a problemas que atañen a una estructura o función corporal o psíquica determinada; las limitaciones se refieren a las dificultades en la realización de ciertas acciones, y las restricciones son problemas para vincularse y participar en situaciones sociales cotidianas.

El concepto de discapacidad engloba tanto las problemáticas físicas o psíquicas concretas del individuo, como las características del medio social en que se encuentra inmerso. Por tanto, surgen enfoques acerca de la discapacidad como el enfoque biológico, el enfoque social, el enfoque médico y el biopsicosocial. El biológico enfatiza en la discapacidad como una desviación del estándar de normalidad a nivel de estructura o función corporal. Mientras que el enfoque social sostiene que la discapacidad “se explica fundamentalmente por las desventajas que un individuo con un déficit experimenta a la hora de participar en igualdad de condiciones al resto de sus conciudadanos” (García, 2005, p. 246), en este enfoque, se manifiesta que la discapacidad no es una condición propia de la persona, sino la consecuencia de un conjunto de condiciones que surgen del ambiente social (OMS, 1999). Por otra parte, en el enfoque médico, se atribuye la discapacidad como “un problema personal directamente causado por una enfermedad, trauma o estado de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales” (OMS, 1999, p. 24). Por último, en el enfoque biosicosocial, se realiza una captura integral de los diferentes enfoques de la discapacidad (biológico, social, médico... etc), en este enfoque se amplía el espectro, ya que dinamiza las condiciones de las personas con discapacidad y de personas sin discapacidad (Padilla-Muñoz, 2010).

La Convención de la ONU (2006) manifiesta de acuerdo a esta división que el concepto de discapacidad “resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (p.1). La OMS, por otra parte, emite que la discapacidad es “toda restricción o ausencia

debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano” (1999, p.16), lo cual implica que la discapacidad puede ser temporal o permanente, llevando a que el individuo tenga una condición de discapacidad reversible o irreversible.

De ahí que los esfuerzos por garantizar los derechos de la población con discapacidad vayan encaminados en sentidos convergentes, como en la cobertura y mejoramiento de los servicios sanitarios y la implementación en los espacios públicos; la inclusión laboral de personas con discapacidad y al interior de las empresas de infraestructura incluyente que atienda a las necesidades especiales de esta población.

Precisamente en el ámbito de las decisiones estatales, el gobierno colombiano mediante la Ley Estatutaria 1618 de 2013, pugna por garantizar plenamente los derechos de la población colombiana con discapacidad, buscando la creación de espacios de inclusión y de eliminación de cualquier forma de discriminación. El documento define a las personas con discapacidad como aquellas “que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Congreso de Colombia, 2013, p. 1). El documento también aclara que la inclusión a que aspira debe ser un proceso que garantice que la población con discapacidad cuente con las mismas oportunidades y posibilidades reales y efectivas para acceder a todos los ámbitos de la vida social, sin restricción alguna. Al mismo tiempo señala que la discriminación no debe ser tolerada en ninguna de sus manifestaciones ya sean conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, etc; lo anterior como respuesta a la histórica marginación, señalamiento e invisibilización de que ha sido objeto esta población (López y Seco, 2005).

La inclusión laboral se entiende como un hecho de desigualdad de oportunidades, ha sido una de las temáticas de mayor relevancia para las personas con discapacidad en los últimos años, pues si bien, para las personas ha sido difícil ingresar al mercado laboral por los altos estándares y exigencias que solicitan las organizaciones actualmente; los empresarios no tienen una visión de inclusión y desconocen los beneficios a los cuales pueden ser acreedores.

Efectivamente, se ha comprobado que las personas con discapacidad presentan una participación menor en el ámbito laboral y en las ofertas de empleo, comparado con el ámbito laboral y la oferta de empleo de las personas sin ningún tipo de discapacidad (Porras, 2013; Rodríguez y Cueto, 2013). Por otra parte, presenta dificultades adicionales como la edad, la falta de capacitación y accesibilidad a los sitios de trabajo, a los medios de transporte y también la negativa de las empresas para incluirlas dentro de su personal; a pesar de que estas personas en muchos casos cuentan con títulos técnicos o profesionales que los acreditan como idóneos para el trabajo (Arenas, Jaramillo, Marmolejo y Cruz, 2013; Mascayano, Lips y Moreno, 2013). Es importante que la inclusión laboral sea un compromiso de las diferentes organizaciones encargadas de la generación de oportunidades en igualdad, llegando a ver a las personas con discapa-

cidad “como personas productivas que le aportan al desarrollo y crecimiento del país” (Ducón y Cely, 2015, p. 32).

Ahora bien, la población laboralmente activa (incluidas las personas con discapacidad) está expuesta a diferentes riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales son entendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el entorno laboral, el cual bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de permanencia pueden afectar negativamente el bienestar y la salud de los trabajadores generando respuestas de estrés y enfermedades asociadas (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011; Ministerio de la Protección Social, 2010; Uribe y Martínez, 2014).

Las condiciones intralaborales son características del trabajo y de la organización que afectan la salud y el bienestar del trabajador como lo son las demandas del trabajo, el control que puede llegar a obtener sobre los tiempos para trabajar, tomar pautas o tomar decisiones, el liderazgo y la relación con jefes y compañeros y la recompensa o la remuneración que recibe por desarrollar una labor, ya que si percibe que no es la adecuada para las actividades que realiza surge la desmotivación, insatisfacción y un bajo rendimiento (Ministerio de la Protección Social, 2010; Uribe, 2013, Uribe, Martínez y Rodríguez, 2015).

Investigaciones realizadas sobre riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad en España y Venezuela, hallaron que los trabajadores con discapacidad se encuentran expuestos a fuentes de estrés laboral que afectan su calidad de vida en el trabajo. Esto ocurre principalmente por no contar con el mobiliario adecuado o adaptado para el tipo de discapacidad que presenta, por jornadas de trabajo prolongadas, por ser víctimas de actitudes negativas por sus compañeros de trabajo o supervisor, porque perciben que su salario es menor comparado con el de sus otros compañeros que realizan las mismas funciones, entre otras razones (Pérez y Alcover, 2011; Ríos, Guevara, Cardozo y Ortunio, 2012).

A pesar de las dificultades que se han venido señalando de tipo cultural, social, estructural; las personas con discapacidad cuentan con fortalezas para sobrellevar su condición y alcanzar el éxito en sus distintas áreas de desempeño. Este logro se asocia con lo que en psicología se conoce como resiliencia. Originalmente el término proviene del latín, más exactamente del verbo “resilere” que significa saltar hacia atrás, volver a saltos (Spes, 1962). Según Rutter (1992) citado por Barrios (2005), la resiliencia caracteriza a “aquellas personas que a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanas y exitosas” (p. 114). Por tanto, se le ha definido como la capacidad de una persona para asumir y superar las adversidades que ocurren en su vida incluyendo factores ambientales y personales (Kotliarenco, 2000; Luthar, Cicchetti y Becker, 2000; Saavedra y Villalta, 2008). De esta manera, la resiliencia ha venido a ser una hipótesis explicativa de la conducta saludable en condiciones de adversidad o alto riesgo (Fergusson y Zimmerman, 2005).

Dentro de las variables que se han identificado como facilitadoras de procesos resilientes se ha encontrado el apoyo social que recibe la persona, los aspectos socio-demográficos, el tipo de discapa-

cidad presentada, así como el propio estilo de afrontamiento de su situación personal (Nachshen, Woodford y Minnes, 2003; Saloviita, Italinna y Leinonen, 2003). En este sentido, la resiliencia se refiere a la capacidad de algunas personas por salir airoso ante situaciones personales o sociales difíciles, y resulta por tanto de mayor importancia “detectar y analizar aquellas variables que permiten a las personas salir enriquecidos frente a la adversidad” (Losada y Latour, 2012, p. 85).

En investigaciones previas, tanto en niños, como adolescentes y adultos que poseen algún tipo de discapacidad se ha encontrado que presentan características de resiliencia altas en consecuencia con el apoyo social recibido, el autoconcepto y las características familiares positivas, elementos que les permite desarrollar un estilo de vida saludable (Barrios, 2005; Cardoso y Scamori, 2014; Díaz, 2009; García-Vesga y Domínguez-de la Ossa, 2013; Suriá, 2012).

El objetivo de la investigación fue realizar una aproximación a los factores resilientes que se asocian a los riesgos psicosociales de las personas con discapacidad laboralmente activas, en interacción con los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos.

MÉTODO

En el estudio participaron 119 personas con discapacidad física que se encontraban vinculados laboralmente y desempeñaban cargos de jefatura (18) o auxiliares (101), el 78,5% eran de sexo masculino y el 19,8% femenino, en instituciones públicas y privadas de los departamentos de Antioquia, Boyacá, Cundinamarca, Huila, Santander y Quindío. La edad promedio de los trabajadores fue de 41,29 años, con una desviación estándar de 10,207. Respecto al estado civil: 52,9% solteros, 19,8% unión libre, 18,2% casado y 9,1% separado o viudo. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia y los criterios de inclusión se basaron en que fueran personas con discapacidad física que se encontraran vinculadas laboralmente de manera formal en el sector público o privado.

La identificación de riesgos psicosociales se realizó por medio del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral forma A y B. El cuestionario es uno de los instrumentos que conforma la Batería que creó el Ministerio de la Protección Social (2010) para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y asignación del nivel de riesgo. El cuestionario consta de dos formas de aplicación, la forma A, destinada a jefes, profesionales o técnicos y está conformada por 123 ítems; y la forma B, que está dirigida a auxiliares u operarios y cuenta con 97 ítems. El nivel de riesgo que arroja la batería se da en cinco ítems, 1) sin riesgo o riesgo despreciable, 2) riesgo bajo, 3) riesgo medio, 4) riesgo alto y 5) riesgo muy alto. La validez factorial fue verificada por análisis estadístico y correlación media y alta. El alfa de cronbach para el cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral fue de 0.954 para la forma A y para la forma B de 0.937

Para la evaluación de las características de resiliencia se aplicó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young adaptada al español por Novella (2002); consta de 25 ítems, divididos en dos factores específicos de resiliencia, un factor de competencia personal y el segundo factor de aceptación de sí mismo. Los 25 ítems se encuentran escri-

tos de forma positiva a los cuales se da respuesta en una escala Likert de 7 puntos, donde 1 es en desacuerdo y 7 máximo acuerdo. Entre más alto es el puntaje mayor es el nivel de resiliencia, la puntuación mínima de toda la prueba es de 25 puntos y la máxima de 125 puntos. Su administración puede ser individual o colectiva. La fiabilidad de la escala total como de sus dimensiones se encuentra entre 0.88 y 0.92.

Se realizó contacto con las instituciones para presentar el proyecto de investigación, el cual fue aprobado y con previa autorización se realizó la aplicación de los cuestionarios; se citó a los participantes a un salón donde se les comunicó sobre la finalidad del estudio, se les dio lectura del consentimiento informado en el cual consta que los nombre e identidad no serán revelados, dicho consentimiento fue avalado por el comité de ética de la Universidad Pontificia Bolivariana al evidenciar que la investigación cumplía a cabalidad con las consideraciones éticas según la Ley 1090 del 2006. Se les entregó el material de trabajo, (cuestionarios y lápices). Finalmente, se procedió al análisis de datos y se analizaron los resultados, para realizar la respectiva entrega del informe a cada una de las organizaciones que participaron en la evaluación.

Los datos obtenidos en la prueba de resiliencia fueron analizados por medio del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 19, mediante el cual se hallaron las frecuencias y porcentajes para los datos sociodemográficos y la caracterización de la discapacidad; también se utilizó para determinar la media de las características resilientes y la respectiva distribución típica (DT). El nivel de riesgo psicosocial fue analizado por el aplicativo que el Ministerio de la Protección Social creó para calificar los resultados del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral en sus formas A y B. Por último, para encontrar la relación existen entre las características resilientes y el nivel de riesgo psicosocial se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson (r).

RESULTADOS

Los resultados que se describen a continuación, se obtuvieron de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y características resilientes presentes en 119 trabajadores con discapacidad física vinculados laboralmente en Colombia, pertenecientes a los departamentos de Antioquia, Boyacá, Cundinamarca, Huila, Santander y Quindío.

Datos Sociodemográficos y laborales

La edad promedio del grupo de jefes fue de 43.5 con una DT de 9.451, para el grupo de auxiliares el promedio de edad fue de 41.01 y una DT de 10.35. Respecto al sexo el 100% es masculino para el grupo de jefes y 76.2% masculino y 23.8% femenino para el grupo de auxiliares. En el estado civil, el 44.4% son solteros y el 33.3% son casados en el grupo de jefes; solteros 54.5% y en unión libre 21.8% en el grupo de auxiliares. El estrato socioeconómico con mayor reporte es el tres (50%) en el grupo de jefes y el dos (43.6%) en auxiliares. El nivel de formación más frecuente fue profesional incompleto 22.2% y el postgrado completo 22.2% en el grupo de jefes; para el grupo de auxiliares es el bachillerato completo (31.7%) y el técnico completo

(16.8%). El tipo de contrato con mayor porcentaje en el cual se encuentran vinculados a la empresa es de término indefinido 50% para ambos grupos. El tipo de salario que reciben es fijo 77.8% para jefes y 80.2% para auxiliares. A nivel general, un alto porcentaje de las personas evaluadas presenta características resilientes, principalmente en competencia personal y aceptación de uno mismo y de la vida como se puede observar en la Tabla 1.

Tabla 1. Características sociodemográficas, laborales y resilientes en el grupo de jefes y auxiliares evaluados.

	Jefes		Auxiliares	
	F	%	F	%
Sexo				
Masculino	8	100	77	76.2
Femenino	-	-	24	23.8
Estado civil				
Soltero	8	44.4	55	54.5
Casado	6	33.3	16	16.8
Unión libre	3	16.7	22	20.7
Divorciado	-	-	6	6
Viudo	1	5.6	2	2
Estrato socioeconómico				
Uno	1	5.6	10	9.9
Dos	3	16.7	44	43.6
Tres	9	50	40	39.6
Cuatro	3	16.5	7	6.9
Cinco	1	5.6	-	-
Seis	1	5.6	-	-
Ultimo nivel de estudios				
Primaria completa	-	-	6	5.9
Primaria incompleta	-	-	3	3
Bachillerato completo	2	11.1	32	31.7
Bachillerato incompleto	2	11.1	7	6.9
Técnico completo	3	16.7	17	16.8
Técnico incompleto	-	-	14	13.9
Profesional completo	1	5.6	11	10.8
Profesional incompleto	4	22.2	4	4
Postgrado completo	4	22.2	6	6
Postgrado incompleto	2	11.1	1	1
Tipo de contrato				
Término indefinido	9	50	50	49.5
Término fijo	-	-	-	-
Prestación de servicios	4	22.3	34	33.6
Temporal de menos de un año	3	16.6	9	8.9
Temporal de más de un año	2	11.1	8	8
Tipo de salario				
Fijo	14	77.7	81	80.2
Una parte fija y otra variable	1	5.6	4	4
Todo variable	3	16.7	16	15.8
Edad				
Media (DT)	43.50 (9.451)		41.05 (10.35)	
Mín-Máx	25-54		23-67	
Resiliencia				
Sumatoria global				
Media (DT)	149.889 (13.757)		149.570 (20.158)	
Competencia personal				
Media (DT)	102.833 (8.431)		101.680 (14.217)	
Aceptación de uno mismo y de la vida				
Media (DT)	47.056 (6.716)		47.910 (6.784)	

Caracterización de la Discapacidad

De acuerdo a las características de la discapacidad, las alteraciones permanentes con mayor prevalencia fueron el movimiento de piernas (51%), lesión medular (19%), movimiento del cuerpo (16%) y movimiento de manos (14%). El rango de años con presencia de la discapacidad oscila entre 7 meses y 60 años, se reporta que el 43,8% de los evaluados lleva de 1 a 20 años con discapacidad, seguido del 24% que lleva entre 21 y 40 años, el 26,5% entre 41 y 60 años con discapacidad y el 5,7% menos de un año. El 98,4% de los evaluados saben cuál es el origen de su discapacidad, mientras que el 1,7% desconoce el origen de la discapacidad que padecen. Entre las principales causas por las cuales han adquirido la discapacidad se encuentran la enfermedad general (28,1%), el accidente de tránsito (19,1%), el conflicto armado (12,4%), el accidente en el trabajo (10,8%), las dificultades en la prestación de servicios de salud (9,1%), víctima de violencia (8,3%), delincuencia común (7,2%) u otra (5%).

El 62,8% de la población evaluada manifestó que no presentan restricciones en la accesibilidad en su lugar de trabajo, mientras que un 18,2% no puede acceder a los baños, y el 9,9% presenta dificultades de accesibilidad por la presencia de escaleras en su lugar de trabajo y un 9,1% no puede acceder a la segunda planta de la empresa. Los evaluados manifestaron en un 64,5% que no existen personas con actitudes negativas en su lugar de trabajo, mientras que un 35,5% manifestaron que sí. También manifestaron que no consideran que sus capacidades para el trabajo se hayan visto afectadas por la discapacidad que presentan (62,2%), otro porcentaje considera que sí (38,1%).

Por otra parte, un 70,3% manifiesta que ha recibido capacitación adecuada para realizar su trabajo y el 29,7% no ha contado con la capacitación pertinente para desarrollar sus actividades de trabajo.

En la tabla 2 se describen los resultados encontrados en riesgo psicosocial intralaboral al que se encuentran expuestos los 119 trabajadores evaluados que cuentan con una discapacidad física. El nivel de riesgo fue descrito para cada una de las dimensiones, los dominios y la puntuación total del cuestionario.

Para el grupo de jefes, a nivel general en el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se obtuvo un nivel de riesgo alto, principalmente se evidencia un nivel de riesgo alto en la dimensión de relación con los colaboradores; lo cual indica un nivel de riesgo con alta posibilidad de asociarse a respuestas altas de estrés. De igual forma, en el dominio de control sobre el trabajo, se evidenció un nivel de riesgo alto en la dimensión de claridad del rol. En el dominio de las demandas del trabajo, se evidenciaron amenazas en las dimensiones de demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo y demandas de la jornada de trabajo las cuales se presencian por la exposición en el trabajo a situaciones, emociones y tratos negativos de otras personas en el ejercicio de su trabajo; por otra parte, por el rol o cargo que desempeñan deben de asumir responsabilidades en los resultados de su área de trabajo, supervisar personal, manejar información confidencial, estar atentos en la seguridad y salud de otras personas, lo que le exige al trabajador un esfuerzo adicional a las funciones que debe de desempeñar en su cargo.

Tabla 2. Nivel de Riesgo Psicosocial en las personas con discapacidad física según el cargo asignado.

Dominio	Dimensiones	Jefes		Auxiliares	
		Puntaje transformado	Nivel de Riesgo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Carteristas del liderazgo	24,7	Medio	23,9	Medio
	Relaciones sociales en el trabajo	24,6	Medio	23,7	Medio
	Retroalimentación del desempeño	28,3	Medio	26,1	Medio
	Relación con los colaboradores	34,1	Alto	No aplica	No aplica
	Puntaje total	27,2	Alto	24,2	Medio
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	25,4	Alto	13,7	Medio
	Capacitación	26,4	Medio	27,1	Alto
	Participación y manejo del cambio	23,6	Bajo	28,7	Bajo
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	13,2	Medio	17,3	Bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	22,2	Bajo	44,9	Bajo
Puntaje total	22,4	Medio	24,4	Bajo	
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,3	Medio	30,5	Bajo
	Demandas emocionales	36,9	Alto	35	Medio
	Demandas cuantitativas	33,1	Bajo	29,5	Bajo
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	42,7	Medio	29,5	Medio
	Exigencias de responsabilidad del cargo	68,7	Alto	No evalúa	No evalúa
	Demandas de carga mental	79,2	Medio	67,7	Medio
	Consistencia del rol	29,4	Medio	No evalúa	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	37	Alto	35,1	Bajo
Puntaje total	41,2	Medio	36,4	Medio	
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	8,6	Medio	12,9	Alto
	Reconocimiento y compensación	18,3	Medio	20,2	Medio
	Puntaje total	13,9	Medio	17,3	Medio
Puntaje total del cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral		30,9	Medio	28,6	Medio

En los auxiliares, estos presentaron amenazas de riesgo en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo; sin embargo, se presenta es en la dimensión de capacitación, donde presentaron un nivel de riesgo alto, lo cual evidencia que los evaluados no se encuentran conformes con las capacitaciones que reciben o las que reciben son muy pocas y no son las adecuadas para que les ayuden a realizar mejor su trabajo. De igual forma, los auxiliares presentan un nivel de riesgo alto en la dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

A nivel general, el resultado de riesgos psicosociales intralaborales evaluados con el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral – formas A y B, indica que el nivel de riesgo psicosocial para ambos grupos es un riesgo medio.

Finalmente, se realizó un análisis correlacional mediante prueba de Pearson bilateral, al respecto la Tabla 3 evidencia una relación significativa entre las variables de estudio. De acuerdo con el análisis estadístico a mayor competencia personal, mayor es el riesgo en la dimensión de carga mental, pero es menor el nivel de riesgo en las dimensiones de participación y manejo del cambio, recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza y en reconocimiento de la compensación. En la segunda característica de resiliencia, aceptación de uno mismo y de la vida, se encontró que a mayor aceptación de uno mismo y de la vida, mayor es el nivel de riesgo en las demandas de carga mental; el nivel de riesgo psicosocial es menor en los dominios de características de liderazgo, claridad del rol, recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza y reconocimiento de la compensación.

Se encontró una relación entre los factores resilientes asociados al nivel de riesgo psicosocial, pues al poseer menor resiliencia mayor es el nivel de riesgo en las características de liderazgo, en las recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza y en reconocimiento y compensación y al obtener mayor resiliencia mayor es el riesgo en las demandas de carga mental.

DISCUSIÓN

Las personas con discapacidad vinculadas laboralmente se encuentran expuestas a riesgos psicosociales que afectan tanto su des-

empeño como su calidad de vida. Ante la carencia de investigaciones sobre el tema se consideró relevante no solo evaluar los riesgos en dicha población sino también brindar información que permita a las organizaciones generar cambios en los procesos organizacionales que favorezcan a la población con discapacidad física vinculada laboralmente. Partiendo de la definición de riesgos psicosociales, como las condiciones de trabajo y de las empresas que influyen sobre la salud integral de las personas (Moncada, Llorens y Kristense, 2006), se evidencia la necesidad no solo de evaluarlos sino también de relacionarlos con las características resilientes.

De igual forma, para las organizaciones, los riesgos psicosociales traen consecuencias negativas como la rotación forzada de su personal, el aumento de la abstención laboral, la baja motivación e insatisfacción laboral, el aumento de los conflictos interpersonales y la baja productividad (Arranz, Torres, Cancio, y Hernández, 1999; Benavides et al; 2002)

Por lo anterior, tanto las organizaciones como el gobierno están implementando medidas que favorecen la identificación y disminución de los riesgos psicosociales en los trabajadores. La resolución 2646 del 2008, implementada por el Ministerio de la Protección Social donde se exige a todas las organizaciones realizar la evaluación e intervención de los riesgos psicosociales presentes.

La evaluación de riesgo psicosocial intralaboral evidenció que los trabajadores con discapacidad física presentan a nivel general, un nivel de riesgo medio en los dos niveles de ocupación evaluados. Investigaciones realizadas por Flores, Jenaro, Martinelli y Vega (2014), exponen que los riesgos que presentan los trabajadores con discapacidad se debe al tipo de contrato, el percibir que su remuneración es inferior al de una persona que no tiene discapacidad, no tener oportunidades de ascenso, además de otros factores relacionados con el contenido propio del trabajo, como no contar con la adecuada capacitación para el mismo, tener sobrecarga laboral, contar con turnos extensos de trabajo y ser víctima de discriminación por un compañero de trabajo o jefe. Consecuente con esto, los resultados indican que las principales fuentes de riesgo psicosocial intralaboral son las características de liderazgo, las relaciones con los colaboradores, la claridad del rol, capacitación, responsabilidad del cargo y demandas de carga mental.

Tabla 3. Correlación entre las características resilientes y riesgo psicosocial en la población evaluada.

Dominio	Dimensión	Variable		
		Resiliencia global	Competencia personal	Aceptación de uno mismo y de la vida
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de Liderazgo Puntuación del dominio	-190*		178* -200*
Control sobre el trabajo	Claridad del rol Participación y manejo del cambio Puntuación del dominio	-201*	-184* -202*	-181*
Demandas del trabajo	Demandas de carga mental	245**	242**	216*
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	-248**	-257**	-195*
	Reconocimiento y compensación	-206*	-195*	-199*
	Puntuación del dominio	-248**	-244**	-221*

Estudios han demostrado que cuando no existe una adecuada relación con los colaboradores ni características de liderazgo adecuadas, los trabajadores perciben que no cuentan con un apoyo social generando altos niveles de estrés; Por lo tanto, el apoyo social en el trabajo para las personas con discapacidad se considera un recurso importante para la permanencia del mismo en el trabajo y el afrontamiento de las demandas que este requiere (Flores, Jenaro, González y García, 2010; Flores, Jenaro, Begoña y Martín, 2011; Pérez y Alcover, 2011). En esta investigación se encontró que el 35,6% de las personas evaluadas reportaron que existen personas en su lugar de trabajo que presentan actitudes negativas hacia ellos, lo cual puede estar generando conflictos en la relación de compañeros y a la vez actos de discriminación hacia esta población.

Por otra parte, Mas, Escriba y Cárdenas (1999) plantean que las jornadas de trabajo demasiado extensas sin el suficiente espacio o demasiadas tareas asignadas para el tiempo de realización, lleva a los trabajadores a presentar fatiga, estrés, burnout entre muchas otras consecuencias que perjudican tanto su salud como el buen desempeño en su trabajo. Teniendo en cuenta el dominio de demandas del trabajo, se evidencia que los jefes se encuentran en un nivel de riesgo muy alto, manifiestan que los periodos de pausa son escasos por la disponibilidad permanente que deben presentar, además cumplen horarios en días destinados al descanso como lo son los fines de semana o celebraciones de fechas especiales; por tanto, esta dimensión puntuó en riesgo muy alto lo cual puede generar un aislamiento progresivo del núcleo familiar y círculo social (Mongui, 1993).

Así pues, un primer hallazgo corrobora la consideración de que los trabajadores con discapacidad no constituyen una excepción ante los riesgos laborales psicosociales. Es más, suponen factores de riesgo con los que se debe intervenir con objeto de prevenir las consecuencias de los mismos. Aunque un favor atenuante, es el nivel de riesgo al que están expuestos, ya que la mayoría de las investigaciones realizadas sobre riesgos psicosocial evidencian alto riesgo en los diferentes factores (Uribe, Martínez y Rodríguez, 2015). Por tanto, realizar intervenciones que tengan como objeto reducir las demandas y potenciar los recursos debe ser una tarea de obligado cumplimiento para todas aquellas empresas y organizaciones

comprometidas con la calidad y con la mejora de la salud de sus trabajadores. Dichas intervenciones requerirán una modificación de aspectos individuales y organizacionales.

Con relación a las características resilientes, el grupo de trabajadores evaluados con discapacidad física es un grupo resiliente con base en los resultados encontrados; donde se evidencia alto nivel tanto en la aceptación de uno mismo y de la vida como en la competencia personal. Las personas con discapacidad física son moldeables y flexibles frente al cambio, con capacidad de sobreponerse a las dificultades que se le presentan y sacar partido de ellas, capaces de sobrevivir a situaciones difíciles, de ser proactivos entusiastas, de aprender de sus propios errores y de los demás (Quinteros, 2009).

La existencia de correlación entre resiliencia y el nivel de riesgo psicosocial intralaboral comprueba que las características resilientes son un constructo que desarrollan medidas de protección ante los riesgos psicosociales, específicamente relacionados con recompensa y reconocimiento, entre otras. A su vez, las personas con discapacidad que deciden participar en el mercado laboral, lo hacen porque realmente desean hacerlo, duplicando su compromiso y rendimiento, y asumiendo la característica resiliente de competencia personal.

Con base en lo anterior, se puede considerar que un énfasis en la prevención de riesgos psicosociales está en el fortalecimiento de competencias personales y aceptación de uno mismo, como se evidencia en las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad están expuestas a diferentes riesgos psicosociales, y se deben realizar los ajustes necesarios para lograr la inclusión de ellas, así como las adaptaciones físicas para garantizar el acceso. Por otra parte, tener presente que el ejercer un cargo con dirección de personal, genera mayor riesgo psicosocial en los trabajadores que lo ejercen.

Partiendo de los hallazgos del estudio, se recomienda que la población con discapacidad sea involucrada en programas de salud y seguridad laboral, que enfoquen su atención hacia los factores que mayor incidencia negativa están teniendo sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores. Y finalmente, realizar intervenciones diferenciadoras en función de los cargos asignados.

REFERENCIAS

- Arenas, B; Jaramillo, J; Marmolejo, P; Cruz C. (2013). Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad. Cali, 2008-2011. *Ciencia & Salud*, 1(3), 39-47.
- Arranz, P; Torres, J; Cancio, H; Hernandez, F. (1999). Factores de Riesgo y protección en los equipos de tratamiento de los pacientes terminales. *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 6, 302-311.
- Barrios, A. (2005). Autoconcepto y características familiares de niños resilientes con discapacidad el caso de una población del caribe colombiano. *Investigación y Desarrollo*, 13(1), 108-127.
- Benavides, F.G; Gimeno, D; Benach, J; Martínez, J.M; Jarque, S; Berra, A; Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229.
- Cardona, D. Agudelo, A. Restrepo, L; Segura, A. (2012). Educación, salud y empleo de la población con algún tipo de limitación. Medellín, 2008. *Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 77-91.
- Cardoso, F; Sacamori, C. (2014). Resilience of athletes with physical disabilities: A cross-sectional study. *Revista de Psicología del Deporte*, 13(1), 15-22.
- Charria, V; Sarsosa, K; Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Congreso de Colombia. (2013). *Ley estatutaria 1618*. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2005). *Censo general de población*. Recuperado de: <http://www.dane.gov.co>
- Díaz, J. (2009). Salud y calidad de vida en sujetos en condición de discapacidad psicosocial. *Revista Salud y Calidad de Vida*, 13, 17-29.
- Ducón, J; Cely, L. (2015). La inclusión laboral de personas con discapacidad. Una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. *Revista Colombiana de Rehabilitación*, 14(1), 28-36.
- Fergus, S; Zimmerman, M. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review of Public Health*, 26(1), 399-419.
- Flores, N; Jenaro, C; Bergoña, M; Martín, V. (2011). Understanding Quality of Working Life of Workers with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24, 133-141.
- Flores, N; Jenaro, C; González-Gil, F; García-Calvo, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Revista de Servicios Sociales*, (47), 95-107.
- Flores, N; Jenaro, C; Martinelli, P; Vega, V. (2014). Desigualdad de género, inclusión laboral y riesgos psicosociales: evidencias en trabajadoras con discapacidad intelectual. *Revista Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia*, 9, 89-114.
- García, J. (2005). La discapacidad hoy. *Psychosocial Intervention*, 14(3), 245-253.
- García-Vesga, M; Domínguez-De la Ossa, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11 (1), 63-77.
- Kotliarenco, M.A. (2000). *Actualizaciones en Resiliencia*. Buenos Aires: Ediciones UNLA.
- López, C; Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *Innovar*, 15(26), 59-72.
- Losada, A; Latour, M. (2012). Resiliencia. Conceptualización e investigaciones en argentina. *Psiciencia, Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 4(2) 84-97.
- Lugo, L; Seijas, V. (2012). La discapacidad en Colombia: una mirada global. *Revista Colombiana de Medicina Física y Rehabilitación*, 22(2), 164-179.
- Luthar, S; Cicchetti, D; Becker, B. (2000). The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Mas, R; Escriba, V; Cárdenas, M. (1999). Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario: Un estudio cualitativo. *Prevención de Riesgos Laborales*, 4(2), 159-167.
- Mascayano, F; Lips, W; Moreno, J. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Revista de Salud Mental*, 36(2), 159-165.
- Ministerio de la Protección Social. Colombia. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de <http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/Contenido/Default.aspx?Id=568>

- Moncada, S; Llorens, C; Kristensen, T. (2006). *Factores de riesgo psicosociales*. Recuperado de http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/pub6083_Factores_de_Riesgos_Psicosociales.pdf
- Monguí, H. (1993) El trabajo Nocturno como factor de riesgo psicosocial. *Avances en Enfermería*, 11 (2), 43-50.
- Nachshen, J. S; Woodford, L; Minnes, P. (2003). The Family Stress and Coping Interview for families of individuals with developmental disabilities: A lifespan perspective on family adjustment. *Journal of Intellectual Disability Research*, 47, 285- 290.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- Organización Mundial de la Salud. (1999). *Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad CIDDM-2*. Recuperado de <http://www.sustainable-design.ie/arch/Betazfullspanish.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Recuperado de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/index.html
- Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: Concepto, contexto y modelos. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 16, 381-414.
- Pérez, V; Alcover, C. (2011). *Riesgos Psicosociales en Trabajadores con Discapacidad*. Recuperado de http://www.fundacionadeco.es/_data/Sa-laPrensa/Estudios/pdf/208.pdf
- Porras, N. R. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Revista Tesis Psicológica*, 8 (2), 98-117.
- Quinteros, M. (2009). *La resiliencia en la vida laboral y personal*. Recuperado de <http://andresubierna.com/2009/la-resiliencia-en-la-vida-laboral-y-personal/#ixzz3Ces8jtF>
- Ríos, M; Guevara, H; Cardozo, R; Ortuño, M. (2012). Conocimiento del personal de salud sobre el manejo de trabajadores con discapacidad y su reinserción laboral. *Revista Informe Médico*, 14(9), 405-414.
- Rodríguez, V; Cueto, B. (2013). El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis. *Revista Internacional de Organizaciones*, 11, 61-86.
- Saavedra, E; Villalta, M. (2008). Estudio comparativo en resiliencia con sujetos discapacitados motores. *Revista Investigaciones en Educación*, 8, 81-90.
- Saloviita, T; Itälina, M; Leinonen, E. (2003). Explaining the parental stress of fathers and mothers caring for a child with intellectual disability: A Double ABCX Model. *Journal of Intellectual Disability Research*, 47, 300-312.
- Spes. (1962). *Diccionario ilustrado latino-español, español-latino*. Barcelona: Publicaciones y ediciones SPES.
- Suriá, R. (2012). Resiliencia en jóvenes con discapacidad ¿Difiere según la tipología y etapa en la que se adquiere la discapacidad? *Boletín de Psicología*, 105,75-89.
- Uribe Rodríguez, A. F; Martínez Rozo, A. M; Rodríguez Velasco, E. L. (2015). Las demandas del trabajo en una institución de salud en nivel III de atención. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 44, 36-50.
- Uribe, A.F. (2013). *Factores psicosociales en las organizaciones*. Futura: Bucaramanga.
- Uribe, A.F; Martínez-Rozo, A.M. (2014). Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga. *Revista Informes Psicológicos*, 14(1), 91-108.