



Universidad Internacional del Ecuador

Facultad de Ciencias de la Seguridad y Gestión de Riesgos

Escuela de Seguridad y Salud Ocupacional

Trabajo para la titulación previa a la obtención de la Especialidad de Seguridad y Salud Ocupacional con mención en Salud Ocupacional.

Factores de Estrés Laboral y Efectos en la Salud: Modelo Desbalance Esfuerzo
Recompensa y Modelo Demanda Control.

Autor: Claudia Patricia Mieles Velásquez.

Quito, Diciembre 2019.

Certificación y acuerdo de originalidad

Yo Claudia Patricia Mieles Velásquez declaro bajo juramento, que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Cedo mis derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador, para que sea publicado y divulgado en internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y leyes.

Yo Eugenio Radames Borroto Cruz certifico que conozco al autor del presente trabajo siendo él responsable exclusivo tanto de su originalidad y autenticidad, como de su contenido.

Agradecimiento

A mi tutor Phd. Dr. Radames Borroto por su guía en este proceso.

A mi Decano Phd.Mgs.Dr.Luis Vásquez por su excelente labor como maestro, como líder, y amigo.

A mi Coordinadora de la Especialidad Mgs. Dra. Pamela Herrera por su gran labor como docente, y guía a lo largo del proceso de la especialidad.

FACTORES DE ESTRÉS LABORAL Y EFECTOS EN LA SALUD: MODELO DESBALANCE ESFUERZO RECOMPENSA Y MODELO DEMANDA CONTROL

LABOR STRESS FACTORS AND HEALTH EFFECTS: REBALANCE MODEL EFFORT REWARDS AND DEMAND CONTROL MODEL

Universidad Internacional del Ecuador

Claudia Patricia Mieles Velásquez

Correo electrónico del autor: c.l.aupata@hotmail.com

Av. Jorge Fernández s/n y Av. Simón Bolívar, Quito

Resumen

En un mundo cada vez más competitivo el estrés laboral ha presentado en los últimos años un ascenso de su influencia en el desarrollo de nuestras actividades laborales, ocasionando en la población laboral alteraciones en la salud. El presente artículo tiene como objetivo el analizar los factores de estrés laboral desde los modelos Desbalance Esfuerzo-Recompensa, y Demanda-Control, así como los efectos del estrés en la salud. El actual trabajo realizó una revisión sistemática exploratoria en revistas científicas de 45 artículos en los últimos 10 años relacionados con los factores de riesgos psicosociales, estrés laboral y los modelos Demanda-Control, Desbalance Esfuerzo-Recompensa, no se limitó a un solo puesto de trabajo, seleccionándose al final 40 artículos. Las variables escogidas fueron modelos Demanda-Control, Desbalance Esfuerzo-Recompensa, efectos del estrés laboral en la salud. Los estudios localizaron que existen ocupaciones que presentan factores de riesgos psicosociales intrínsecamente asociados a las actividades propias del trabajo que realizan, que las mujeres presentan mayor incidencia de estrés debido a dificultad de reconciliar la vida familiar con el trabajo, por otro lado, los profesionales de la salud presentan consumo de psicotrópicos, y que el estrés incide en afecciones al organismo al someterse este a cambios adaptativos. El aumento del índice de enfermedades mentales, entre ellas el burnout han llevado a la Organización Mundial de la Salud a incluir esta afección en la Codificación Internacional de Enfermedades del 2020. En Ecuador el Ministerio de Trabajo ha implementado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.

Palabras clave: Factores de riesgos psicosociales; Factores de estrés laboral; Modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa; Modelo Demanda-Control.

Summary

In an increasingly competitive world, work stress has presented in recent years an increase in its influence in the development of our work activities, causing health changes in the working population. The purpose of this article is to analyze the factors of work stress from the Unbalance Effort-Reward, and Demand-Control models, as well as the effects of stress on health. The current work conducted a systematic exploratory review in scientific journals of 45 articles in the last 10 years related to psychosocial risk factors, work stress and Demand-Control, Effort-Reward Unbalance models, was not limited to a single job, 40 items being selected at the end. The variables chosen were Demand-Control models, Effort-Reward imbalance, effects of occupational stress on health. The studies found that there are occupations that present factors of psychosocial risks intrinsically associated with the activities of the work they do, that women have a higher incidence of stress due to the difficulty of reconciling family life with work, on the other hand, professionals health presents psychotropic consumption, and that stress affects conditions in the body to undergo this to adaptive changes. The increase in the rate of mental illnesses, including burnout, has led the World Health Organization to include this condition in the International Coding of Diseases in 2020. In Ecuador, the Ministry of Labor has implemented the Psychosocial Risk Prevention Program.

Keywords: Psychosocial risk factors; Work stress factors; Unbalance Effort-Reward Model; Demand-Control Model.

Introducción

Para (Gómez-Rojas, Hernández-Gerrero, & Méndez-Campos, 2011) el trabajo está reconocido como parte esencial de la vida que influye en su salud y calidad de vida, tanto de manera positiva como negativa, le da sentido a la vida, nos provee de objetivos, da estructura y contenido, ofrece reconocimiento, soporte social y recompensa económica.

Para la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo “Los riesgos psicosociales emanan de las incorrecciones en el proyecto, la estructura, y la gestión del trabajo, así como de un irrisorio contenido social de la labor”. (p.5)

Ortiz, Toro, & Rodríguez (2014, p.198) manifestaron que “Al desempeñar un trabajo en condiciones apropiadas, además de aumentar los ingresos y las posibilidades de recibir apoyo social, también se incrementan las oportunidades de experimentar éxito y la posibilidad de satisfacer necesidades afectivas básicas, como las de pertenencia, autoeficacia e independencia”.

El estrés es una respuesta del organismo fisiológica donde entran en juego una serie de mecanismos de defensa para afrontar situaciones que percibe como amenazantes o una demanda incrementada.

¿Como se explica el estrés laboral desde los modelos desbalance esfuerzo-recompensa, demanda-control y como afecta este a la salud de los trabajadores?

En España el Instituto Nacional de Censos reporto en el 2018 una media de Estrés Laboral de 4.18 en ambos sexos.

El Instituto de Atención a la Salud y Protección Social Mexicano en el 2018 estipulo que el 75% de los mexicanos padecen fatiga por estrés.

Para la Organización Panamericana de la Salud (2016) los estudios realizados sobre estrés laboral en las Américas y otras regiones determinaron que se trata de una problemática reveladora, mientras que las

encuestas sobre condiciones y salud realizados en el 2012 en América Central encontraron que el 10% de los encuestados alcanzaron niveles de estrés, tensión, tristeza, depresión, o pérdida de sueño ocasionado por preocupaciones debidas a su trabajo. En Argentina en el 2009 el 26.7% de los trabajadores reportaron estrés, en Brasil el 14% de los servicios de salud reportaron ausentismo por enfermedades mentales, mientras que en Chile en el 2011 el 27.9% de los trabajadores y el 13.8% de los empleadores manifestaron presentar estrés y depresión en sus empresas.

Según (Osorio, 2017) El estrés ha estimulado interés en los estudiosos de la salud por su consideración enfermedad del siglo XX. El estrés laboral está definido como el resultado de la aparición de factores de riesgos psicosociales que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de forma importante la salud de los trabajadores.

Para el Instituto de Higiene Seguridad y Salud en el Trabajo de España (INSHT) (2015) para valorar el estrés laboral se debe asumir como estresores posibles la organización del trabajo; establecidos por el contenido físico y psicosocial, e incuestionables tipologías particulares que forjan innegables escenarios sean percibidos como violencia a la seguridad, amenazas a la mejora laboral y/o prosperidad físico o psíquico. Los resultados del estrés en este argumento se convertirán en baja de la creación, acrecentamiento del movimiento del personal, absentismo y acontecimientos catastróficos, y cuantías originarios de la merma de salud.

Lazarus y Cohen (1977) clasifican los estresores psicosociales en: cambios mayores o estresores únicos, cambios menores o estresores múltiples y estresores cotidianos o microestresores.

Existen una variedad de instrumentos para la evaluación del estrés laboral, el modelo propuesto por el psicólogo alemán, Johannes Siegrist (1996) reúne el componente de sugestividad del trabajador en la correlación hombre-trabajado. Su autor nos propone que la persona realiza un juicio de costo-beneficio sobre su trabajo, y en integridad de ello aprecia o no estrés laboral, según la correlación sea o no

favorable. La de mayor contingencia de generar estrés laboral y la designa “Desbalance Esfuerzo-Recompensa”.

El modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa, es un modelo persona-ambiente la interacción con el contexto organizacional, este evalúa el balance entre el esfuerzo y la recompensa, como al existir un desbalance entre estos puede derivar en la aparición de estrés laboral.

El modelo Demanda-Control valora la demanda - control y apoyo social, donde la demanda del trabajo y el control individual juegan para establecer modelos de trabajo.

(Fernández-Castro et al., 2017) La percepción de recompensa- esfuerzo, demanda-control dependen principalmente de tareas momentáneas, la percepción de recompensa es influida negativamente por factores personales como el agotamiento emocional.

El estrés produce modificaciones en nuestro organismo como respuesta adaptativa, aparecen una serie de modificaciones a largo plazo, cuando esta respuesta no es suficiente para poder alcanzar la homeostasis aparece la sobrecarga alostática, estas modificaciones que el organismo realiza provocan alteración en la presión arterial, en los niveles de glicemia, predisposición alergias, agravamiento de cuadros de enfermedades autoinmunes.

Para (Charria Ortiz, Sarsosa Prowesk, & Arenas Ortiz, 2011) “El reconocimiento de que los factores de riesgo psicosocial requieren ser evaluados sistemáticamente, surge en un contexto de transformaciones sociales, políticas, legislativas que acentúan el interés por fomentar la salud de los trabajadores”.

El INSHT en su norma técnica 604 nos propone unas pautas de acción en cada una de las tres dimensiones del modelo Demanda-Control, lo que evidencia la necesidad cada vez más creciente de crear espacios saludables en los lugares de trabajo.

De manera concreta el objetivo de la presente revisión fue analizar los factores de estrés laboral desde los modelos Desbalance Esfuerzo-Recompensa, Demanda-Control, así como también los efectos del estrés laboral sobre la salud.

Metodología

El presente artículo se ha basado en la metodología de revisión sistemática exploratoria (Manchado Garabito et al., 2009) de las publicaciones que se han realizado a nivel mundial respecto a los factores de riesgos psicosocial, factores de estrés laboral analizados desde los modelos desbalance esfuerzo-recompensa, demanda-control y los efectos del estrés laboral sobre la salud.

Se realizó una búsqueda por Google académico, y PUBMED, Elsevier, Lilacs; Redalyc, Web of Science, las palabras clave que se utilizaron para la búsqueda fueron: factores de riesgos psicosociales, factores de estrés laboral, modelo desbalance esfuerzo-recompensa, y modelo demanda-control, esta investigación no se limitó a situaciones geográficas, ni a áreas de trabajo, ni género; de esta búsqueda se encontraron 5240 artículos, realizándose una preselección de 45 artículos basados en una lectura rápida de título y resumen, los cuales cumplía con los criterios de inclusión: artículos de estudios primarios, artículos que contienen en su resumen palabras clave con relación a la búsqueda, como criterios de exclusión (Carrizo & Moller, 2018): artículos que se basaron en los modelos Demanda-Control y Desbalance Esfuerzo-Recompensa para realizar un nuevo modelo, cartas al editor, investigaciones de posgrado, al finalizar quedaron 40 artículos de una exploración de los últimos 18 años: 9 en inglés, 4 en portugués y 27 en español.

Para la búsqueda de la información se incluyó un protocolo de recolección de datos, con información del autor y del año de publicación, tamaño de la muestra, resultados encontrados (Guirao-goris, Vida, & Mindfulness, 2014).

Las variables escogidas fueron: Modelos Demanda-Control, Desbalance Esfuerzo-Recompensa, efectos del estrés laboral en la salud.

(Weil, 1995) Se tuvieron en cuenta las exigencias éticas en las investigaciones documentales, se protegieron los derechos de los autores, se citaron apropiadamente el documento según las normas APA.

Resultados y discusión

En la presente revisión sistemática bibliográfica se encontró que los países que realizaron mayor investigación sobre esta temática son España, Colombia y Brasil como se puede observar en la tabla n°1.

Tabla n°1

Ubicación geográfica de los artículos analizados

País	Número de artículos
Chile	4
Brasil	7
Venezuela	1
España	13
Argentina	1
Cuba	1
China	2
México	1
Finlandia	1
Colombia	8
Alemania	1

Fuente: Datos obtenidos en la revisión sistemática exploratoria.

Elaboración: Autor de la revisión sistemática.

También se pudo evidenciar un mayor número de estudios de revisión bibliografía y estudios transversales como se puede observar en la tabla n° 2

Tabla n° 2

Tipos de estudios encontrados

Tipo de estudio	Número
Revisión	10
Correlacional	5
Experimental	3
Analítico	5
No experimental	1
Descriptivo	4
Observacional	1
Transversal	8
Exploratorio	1
Prospectivo	1
Multicéntrico	1
Total	40

Fuente: Datos obtenidos en la revisión sistemática exploratoria.

Elaboración: Autor de la revisión sistemática.

(Navinés, Martín-Santos, Olivé, & Valdés, 2016) Encontraron en su estudio que mayor tensión conlleva a mayor estrés, y esta se relaciona a las enfermedades cardiovasculares, infarto agudo de miocardio, aterosclerosis, enfermedades cerebrovasculares, hipertensión arterial, y también (Gómez-Ortiz & Moreno, 2010) de una muestra de 251 maestros, donde el 23.1% eran de sexo masculino, 76.9% eran del sexo femenino; el 54.2% de los trabajadores presentaron tensión laboral, el 35.5% de los trabajadores presentaron trabajos de alta tensión, concluyendo que las horas excesivas, la falta de promoción, y la inseguridad laboral son determinantes factores estresores, por otro lado, considera un aumento del 40% de los problemas de salud mental en los últimos 12 años, por otro lado, se confirmó una moderada evidencia entre estrés y riesgo cardiovascular más elevada en hombres. Además, concluyo que existen distintos estilos de afrontamiento. Además, (Ortiz, Toro, & Rodríguez, 2014) en su estudio a 302 profesores, encontró que a mayor tensión y menos recursos para balancear las demandas de los roles familiares y laborales, mayores tasas de malestar presentaron los sujetos de estudios. Por otra parte Aguiar, Fonseca, & Valente (2010) en su estudio que realizó en 52 trabajadores encontró valores bajos de demandas psicológicas, Ansoleaga & Castillo Carniglia (2011) encontró mayor demanda psicológica en las mujeres, además se encontró que existía consumo de 18% de ansiolíticos, 19% de hipnóticos, 6% de antidepresivos, por el contrario de lo que evidencio (Ansoleaga, Díaz, & Mauro, 2016) el cual estudio a 3010 sujetos presentaron 18% de distres, el 23.8% de las mujeres versus el 14.8% de los hombres, un quinto presento tensión psíquica, y uno de cada 10 que demostraron tensión psíquica presentaron bajo apoyo social. (Marrero Santos & Aguilera Velasco, 2018) que realizaron un estudio en 521 trabajadores entre 19 y 45 años, encontraron que el 31.1% de las gestantes tuvieron como condicionantes mucho esfuerzo en el trabajo y poca recompensa lo cual se asoció al bajo peso al nacer de sus recién nacidos. (Fernández-López, Fernández-Fidalgo, & Siegrist, 2005) que estudio un grupo de dentistas revelo que

el 47% de los maestros informaron tener un trabajo que no es la Universidad, 42.3% de los dentistas informaron tener dos o más trabajos, los trastornos psiquiátricos menores fue del 24.6% en los cirujanos dentales, y del 19.1% entre los docentes. Se demostró que las altas demandas concentran mayores riesgos para la salud. Gluschkoff et al. (2016) determinaron que el modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa es un buen predictor del agotamiento. Para Dong, Zhang, Sun, Sang, & Xu (2017) el estrés laboral juega un papel importante en el desarrollo de los trastornos del sueño.

Cordeiro et al. (2018) en las afecciones que se presentaron en los artículos estudiados entre este grupo fueron alteraciones cardiovasculares, mentales, osteomusculares, síntomas depresivos, cansancio, además la investigación de estrés ocupacional y salud: contribuciones del modelo demanda control determino que el estrés laboral conlleva a disturbios psicológicos, enfermedades cardiovasculares, depresión, abortos.

Gabriela et al. (2016) En su análisis del Síndrome de Burnout, Molestias Musculo esqueléticas y Contenido del Trabajo en Mandos Medios y Superiores de la Industria Maquiladora de la Ciudad de Juárez coincide con los artículos que se realizaron en los trabajadores de salud, además concluye que cuando se presenta estrés laboral existe menor producción en las empresas, aumentan los costos, el ausentismo, existe menor dedicación al trabajo, y mayor rotación del personal. Lo que conlleva a pérdidas para la empresa.

Charria et al. (2011); Ortiz et al. (2014) Que son los artículos que estudiaron el grupo poblacional de profesores observaron que este grupo presentaba cuadros de síntomas psicomáticos, depresión, trastornos de sueño, y este grupo determino como factores de riesgos: la disciplina en el aula, la falta de recursos, conflictos y ambigüedad del rol, sobrecarga de trabajo y bajo reconocimiento, carga horaria y que tienen que seguir con los estudios, interrelación con otros maestros, bajo reconocimiento. Useche, Cendales, Montoro, & Esteban (2018), Carrillo et al. (2018) han demostrado que bien por separado o conjuntamente las altas demandas y baja latitud de decisión son factores de riesgo significativos que

pueden conducir a un resultado físico y mental de salud negativo, además de vincular el estrés con las enfermedades cardíacas.

Blanco (2011) quien en su estudio realizado a 339 profesionales del área de rehabilitación en el cual la media de la recompensa fue de 40.41% a diferencia de la media para esfuerzo e implicación fue de 14.84% y de 12.94% respectivamente, determinando que estos trabajadores identifican como factores de estrés el contacto con el sufrimiento y el volumen de pacientes, incertidumbre en la evolución del tratamiento, no contar con los recursos necesarios, y por otra parte este grupo concluye que entre mayor recompensa mayor satisfacción se percibe con el trabajo, lo que coincide con lo que propone el modelo de esfuerzo-recompensa, e Cordeiro et al. (2018) con una muestra de 377 trabajadores de salud determino que no existía una correlación estadística entre demanda física y emocional, ni entre los trastornos mentales comunes y el desequilibrio esfuerzo-recompensa,(e Cordeiro et al., 2018)Viviola (2010) que estudio 1922 participantes, clasificados en 6 grupos, determino que el esfuerzo más elevado fue en docentes y personal sanitario, los maestros Colombianos reportaron mayor esfuerzo y altas recompensas. , mientras que el grupo de conductores manifestaron bajo esfuerzo, y baja recompensa, por otra parte López González et al (2004) que estudió a 752 trabajadores; 390 hombres y 362 mujeres en donde, se evidenció que los niveles de estrés son mayores en el personal sanitario. Asociación descendente con los puntajes esfuerzo-recompensa además Viviola (2010) determinó que, la autoridad de decisión son más altas en las enfermeras y el grupo mixto, las enfermeras presentaron mayor índice de demandas, además presentan mayor inseguridad laboral, el apoyo del supervisor fue más bajo en los conductores. Para Fogaça, de Carvalho, Cítero, & Nogueira (2010) los Médicos de la UCI pediátrica y neonatal presentan un excesivo compromiso. Para Ansoleaga M,Elisa & Castillo (2011); Araújo, Graça, & Araújo (2003); Blanco, (2011); Canepa, Briones, Pérez, Vera, & Juárez (2008); Carrillo C, Ríos M, Escudero L, & Martínez M., (2018); Escribà, Más Pons, & Flores (2001); Fogaça et al.(2010); Griep, Rotenberg, Landsbergis, & Vasconcellos, (2011); Schmidt (2013); Ansoleaga & Ansoleaga (2015); Gonzalo, (2006) demostraron que el estrés se presenta en mayor frecuencia en personal femenino, sin

embargo, el artículo Desbalance Esfuerzo- Recompensa y Estado de Malestar Mental en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile no localizó esta diferencia entre géneros.

Chiang , Riquelme , & Rivas (2018) que realizó un estudio en 184 trabajadores significativamente negativa entre la forma de realizar el trabajo con la satisfacción y la autonomía.

Ju, Mart, Feldman, & Bol (2014) el cual estudio a 989 empleados de 6 países, el cual determinó que en Venezuela se presentó bajas demandas, alto control, y alto apoyo social a diferencia de Perú y Chile en donde se observó menor apoyo y menor control, Colombia se dio altas demandas psicológicas. Ju et al. (2014) El artículo sobre demanda / control y la salud mental en profesionales de la salud en 6 países latinoamericanos comprobó que existe una relación universal entre las variables del modelo demanda/control/ apoyo social y la salud mental en el grupo de estudio, lo que significa que estas variables deben ser objeto de control y vigilancia permanente en los centros de trabajo, El artículo que realizó un análisis crítico que estudio 3 perspectivas psicológicas de estrés laboral resolvió que el factor económico al contrario de lo que se suele considerar no es percibido como único método de recompensa, el liderazgo participativo y el reconocimiento son percibidos como amortiguadores en la aparición del estrés, además que el apoyo social es observado en muchos casos como un amortiguador importante.

Araújo et al. (2003); Cuevas & García (2012); de Aguiar et al.(2010); Fernández, Johnston et al. (2016),Gómez , (2011); Schmidt (2013) González , Carrasquilla , Latorre , Torres , & Villamil (2015) en los cuales sus artículos que utilizaron el modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa para la evaluación del estrés finiquitaron que entre mayor satisfacción se presenta menores demandas psicológicas, y aquellos que utilizaron el modelo Demanda-Control resolvieron que aquellos que presentan altas demandas y poco control, son determinantes para presentar estrés laboral, pero el apoyo social es un factor amortiguante.

Blanco (2011), Aguado, Bátiz , & Quintana (2013) en sus artículos encontraron que en los trabajadores de salud los factores estresantes eran un alto grado de competitividad, las exigencias laborales, y la cantidad de pacientes, además lidiar con la muerte es otro factor relevante en la causalidad del estrés.

Chiang Vega et al., (2018) Los artículos que se realizaron en enfermeras concluyeron que percibieron más apoyo entre compañeros que de sus superiores. Uno de los artículos que referían a las enfermeras que trabajaban como volantes presentaba conflicto de rol.

Petri & et al (2017); Serrano, Moya, & Salvador (2009) en estos artículos que utilizaron el cortisol como examen para evaluación del estrés no coincidieron en cuanto el aporte de este examen, uno de los artículos concluyo que el cortisol matutino está relacionado con estrés crónico, por otro lado, lo que revela el artículo que fue realizado en policías militares es que estos están sometidos por su actividad a factores estresantes, pero ellos no lo perciben como tal ya que estos están relacionados intrínsecamente con su trabajo.

Ansoleaga et al. (2016) en este artículo que revisa el tema del estrés desde la perspectiva de género coincide con los artículos que se realizaron a las enfermeras en que las mujeres presentaban mayor incidencia, en las mujeres esto se puede razonar por que las mujeres además de su trabajo debe conciliar la vida familiar, por otra parte las mujeres son seleccionadas para menores cargos, a pesar de tener una educación superior en muchos casos, otro aspecto es la percepción de desigualdad de género, menores ingresos y que las mujeres tienen una vida laboral más corta o interrumpida. Otros estudios que observaron la perspectiva de género revelan que las mujeres presentan mayores índices de estrés que los hombres, por esta combinación de factores.

Serrano Rosa et al. (2009) El estrés laboral es una anomalía que afecta a un alto porcentaje de la población trabajadora en el mundo sobre todo en el industrializado, y deriva en un alto porcentaje de

costos personales, económicos, y psicosociales, así como Götz, Hoven, Müller, Dragano, & Wahrendorf (2018) la presencia de estrés en el trabajo está vinculado a mayor ausentismo.

Johnston et al. (2016) demostró que cuando existe un desequilibrio entre las herramientas amortiguadoras y los factores propios de las tareas da apertura a la aparición del estrés laboral.

En la presente revisión realizada de los últimos 18 años sobre la temática de estrés laboral muchos de estos trabajos coinciden en las afecciones a la salud de los trabajadores. Los modelos que se utilizaron para la evaluación del estrés laboral se basan en la demanda-control y el apoyo social, y en el esfuerzo – recompensa si bien el modelo de Kasarek no tenía como principio la valoración del estrés es un instrumento que su valor ha sido validado en algunos países del mundo.

Muchos artículos aseguran que definir el estrés laboral es una tarea complicada y que se debe diferenciar de la tensión laboral.

De acuerdo al modelo demanda- control nos lleva a observar que el control influye en la aparición del estrés, cuanto control tiene el trabajador en cada tarea versus las demandas laborales cuando existe un desequilibrio entre estas es donde puede aparecer el estrés, además que el apoyo social resulta ser un factor amortiguante significativo, en la medida en que la situación de trabajo se vuelve más rigurosa, con el grado de control que tiene la persona determina el impacto y la tensión experimentada, un desequilibrio entre las percepciones de esfuerzo gastado y recompensas absorbidas establece el categoría de estrés.

El modelo de esfuerzo- recompensa determina que cuando existe un balance entre el esfuerzo y la recompensa que no necesariamente se refiere a una recompensa económica, el estrés laboral no se llega a manifestar.

Es importante reconocer que cuando se realizan estudios de evaluación de estrés debe considerarse las características individuales de cada persona a evaluar, el afrontamiento individual de cada caso es un factor que también influye en la visión del estrés como lo esboza el modelo de esfuerzo recompensa que

nos plantea que existen personas que ante las exigencias que se presentan en el trabajo pueden ver estas como amenazas o como oportunidades y de acuerdo a esta percepción se puede presentar cuadros de estrés laboral o en su defecto no presentarlo.

También es significativo la perspectiva del género en cuanto a los factores de riesgo psicosocial y el estrés, las mujeres consideran que conciliar la familia y el trabajo es una tarea difícil, y otros aspectos que influyen son que a las mujeres se les suele asignar a puestos de menor rango, y menor salario independientemente del nivel de educación que esta tenga.

En los últimos años se ha evidenciado u aumento de las enfermedades psicológicas, dado que gran parte de nuestras horas las dedicamos a nuestras tareas laborales surgió la necesidad de investigar cómo influye el trabajo en la aparición del estrés lo que derivó en realizar estudios dedicados a estrés laboral al desarrollo de modelos de evaluación.

En la consideración del autor del presente trabajo aún falta mucho por analizar y en un mundo cada vez más competitivo, y tecnológico los factores de riesgos psicosociales, y las afectaciones a la salud derivadas de estas seguirán en aumento por lo que es importante realizar énfasis en seguir con la promoción de investigaciones en estos campos.

Limitaciones

Entre las limitaciones se encuentra la dificultad al acceso a la información, y que la mayoría de los artículos se encuentran en inglés.

Conclusiones

Existen diversos estudios que se han realizado a partir de estos modelos, pero se necesitan aún más estudios que sean realizados en el contexto latinoamericano.

La aplicación de estos modelos u otros modelos de evaluación de estrés laboral deberían estar encaminados a plantear las medidas de control para mejorar la situación de los trabajadores, y para tomar medidas de prevención que pueden advertir trastornos en la salud de los colaboradores.

Las respuestas adaptativas que sufre el organismo al someterse a situaciones de estrés, conllevan a un deterioro en la salud del individuo.

Estos efectos resultan de las respuestas adaptativas del organismo para alcanzar nivel de homeostasia, los médicos ocupacionales deben considerar los riesgos psicosociales al realizar una investigación causal de una enfermedad, muchas afecciones pueden derivar de estos factores.

Los estudios que se analizaron resolvieron que tanto el modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa y Demanda-Control son modelos válidos para realizar una evaluación del estrés laboral, además de ser explicativos para el estudio del estrés laboral, lo cual nos beneficia para la comprensión de este fenómeno, y por otro lado nos provee de herramientas para la intervención en la prevención y control del estrés laboral.

Como cada individuo afronta los desafíos presentados en su trabajo, y las herramientas de organización y constitución de cada puesto de trabajo en el que se encuentre determina la aparición del estrés laboral o no, resulta ser entonces el entendimiento de esta problemática mucho más compleja de lo que parece a simple vista.

Recomendaciones

Realizar más validaciones de los modelos en el área de Sudamérica.

Realizar más investigaciones sobre el estrés laboral basado en estos modelos en Sudamérica.

Promover en las empresas la importancia del estudio los factores de riesgo, del estrés laboral.

Promoción de la prevención de los factores psicosociales y del estrés laboral.

Bibliografía

- Aguado Martín, J. I., Bátiz Cano, A., & Quintana Pérez, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 59(231), 259–275.
<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2013000200006>
- Ansoleaga, E., & Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista Medica de Chile*, 143(1), 47–55.
- Ansoleaga, E., Díaz, X., & Mauro, A. (2016). Associação entre estresse, riscos psicossociais e qualidade do emprego de trabalhadores assalariados chilenos: Uma perspectiva de gênero. *Cadernos de Saude Publica*, 32(7), 1–13. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00176814>
- Ansoleaga M, Elisa & Castillo Carniglia, A. (2011). Riesgo psicosocial laboral y patología mental en trabajadores de hospital Psychosocial risk at work and mental illness in hospital workers. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29, 372–379.
- Araújo, T. M. de, Graça, C. C., & Araújo, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(4), 991–1003.
<https://doi.org/10.1590/s1413-81232003000400021>
- Blanco Gómez, G. (2011). Estrés laboral, trabajo emocional y salud en profesionales del área de la rehabilitación. Occupational stress, emotional work and health in professionals of rehabilitation services. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 2(12), 35–45.
- Canepa, C., Briones, J. L., Pérez, C., Vera, A., & Juárez, A. (2008). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y Estado de Malestar Mental en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile EFFORT- REWARD UNBALANCE AND MENTAL UNEASINESS STATE IN HEALTH SERVICES WORKERS IN CHILE. *Ciencia & Trabajo*, (30), 2006–2009.
- Carrillo C, Ríos M, Escudero L, & Martínez M. (2018). *Factores de estrés en el personal de*

enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enferm. Global [internet] 2015 [citado 3 de diciembre del 2018]; 16(2):1-12. 304–314.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>

Charria Ortiz, V., Sarsosa Prowesk, K., & Arenas Ortiz, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Facultad Nacional de Salud Pública: El Escenario Para La Salud Pública Desde La Ciencia*, 29(4), 3.

Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178–186.

<https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300178>

Dong, H., Zhang, Q., Sun, Z., Sang, F., & Xu, Y. (2017). Sleep disturbances among Chinese clinical nurses in general hospitals and its influencing factors. *BMC Psychiatry*, 17(1), 1–9.

<https://doi.org/10.1186/s12888-017-1402-3>

e Cordeiro, T. M. S. C., de Araújo, T. M., & Santos, K. O. B. (2018). Exploratory study of the validity and internal consistency of the Work Ability Index among health workers. *Salud Colectiva*, 14(4), 713–724. <https://doi.org/10.18294/sc.2018.1342>

Escribà-Agüir, V., Más Pons, R., & Flores Reus, E. (2001). Validation of the Job Content Questionnaire in hospital nursing staff. *Gaceta Sanitaria / S.E.S.P.A.S*, 15(2), 142–149.

[https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(01\)71533-6](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(01)71533-6)

Fernández-Castro, J., Martínez-Zaragoza, F., Rovira, T., Edo, S., Solanes-Puchol, Á., Martín-del-Río, B., ... Doval, E. (2017). How does emotional exhaustion influence work stress? Relationships between stressor appraisals, hedonic tone, and fatigue in nurses' daily tasks: A longitudinal cohort study. *International Journal of Nursing Studies*, 75(May), 43–50.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.07.002>

- Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, E., & Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER.” *Revista de Calidad Asistencial*, 20(3), 165–170.
- Fogaça, M. de C., de Carvalho, W. B., Cítero, V. de A., & Nogueira-Martins, L. A. (2010). Estudio preliminar sobre o estresse ocupacional de médicos e enfermeiros em UTI pediátrica e neonatal: O equilíbrio entre esforço e recompensa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18(1), 67–72. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692010000100011>
- Gabriela, S., Torres, V., Aracely, A., Macías, M., Luis, J., & Alcaraz, G. (2016). Análisis del síndrome de burnout, molestias músculo esqueléticas y el contenido del trabajo en mandos medios y superiores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *CULCyT*, 0(56).
- Gluschkoff, K., Elovainio, M., Kinnunen, U., Mullola, S., Hintsanen, M., Keltikangas-Järvinen, L., & Hintsu, T. (2016). Work stress, poor recovery and burnout in teachers. *Occupational Medicine*, 66(7), 564–570. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw086>
- Gómez-Ortiz, V., & Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: Un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393–407.
- Gómez-Rojas, P., Hernández-Gerrero, J., & Méndez-Campos, M. D. (2011). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una empresa subcontratista del área. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 9–16.
- Gómez Ortiz, V. (2011). Revista latinoamericana de psicología. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 43(2), 329–342.
- González Ruiz, G., Carrasquilla Baza, D., Latorre de la Rosa, G., Torres Rodríguez, V., & Villamil Vivic, K. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios TT - Burnout syndrome in

university professors. *Rev Cubana Enferm*, 31(4), 0.

Gonzalo, A. (2006). 457745536007.

Götz, S., Hoven, H., Müller, A., Dragano, N., & Wahrendorf, M. (2018). Age differences in the association between stressful work and sickness absence among full-time employed workers: evidence from the German socio-economic panel. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(4), 479–496. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1298-3>

Griep, R. H., Rotenberg, L., Landsbergis, P., & Vasconcellos-Silva, P. R. (2011). Combined use of job stress models and self-rated health in nursing. *Uso combinado de modelos de estresse no trabalho e a saude auto-referida na enfermagem. Revista de Saude Publica*, 45(1), 145–152. <https://doi.org/10.1590/s0034-89102011000100017>

Guirao-goris, S. J. A., Vida, R., & Mindfulness, B. (2014). *El artículo de revisión*. (December).

Johnston, D., Bell, C., Jones, M., Farquharson, B., Allan, J., Schofield, P., ... Johnston, M. (2016). Stressors, Appraisal of Stressors, Experienced Stress and Cardiac Response: A Real-Time, Real-Life Investigation of Work Stress in Nurses. *Annals of Behavioral Medicine*, 50(2), 187–197. <https://doi.org/10.1007/s12160-015-9746-8>

Ju, A., Mart, S., Feldman, L., & Bol, S. (2014). *Demanda / Control y la Salud Mental en Profesionales de la Salud : Un Estudio en Seis Países Latinoamericanos Demanda / Control y la Salud Mental en Profesionales de la Salud : Un Estudio en Seis Países Demand / Control Model and Mental Health in Health P. 2*(January), 2–18. <https://doi.org/10.14635/IPSIC.2014.108.1>

López González, a a, Hidalgo García, M., Martínez Palmer, a, Valens Mesquida, M., Sureda Parera, a M., & Monroy Fuenmayor, N. (2004). Estudio del estrés laboral en Baleares aplicando el cuestionario desequilibrio esfuerzo-recompensa. *Medicina Balear*, 19(3), 26–30.

Manchado Garabito, R., Tamames Gómez, S., López González, M., Mohedano Macías, L.,

- D'Agostino, M., & Veiga de Cabo, J. (2009). Revisiones Sistemáticas Exploratorias. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 55(216), 12–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2009000300002>
- Marrero Santos, M. D. L., & Aguilera Velasco, M. D. L. Á. (2018). Estrés psicosocial laboral según modelo desbalance esfuerzo-recompensa en gestantes cubanas. *Salud & Sociedad*, 9(2), 172–178. <https://doi.org/10.22199/s07187475.2018.0002.00004>
- Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
- Ortiz, V. G., Toro, L. E. P., & Rodríguez, A. M. H. (2014). Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185–201. <https://doi.org/10.15446/rcp.v24n1.42081>
- Osorio, J. E. (2017). *Work stress : a review study Resumen Introducción*. 13(1), 81–90.
- Petri Tavares, J., & et al. (2017). Relación entre las dimensiones del estrés psicosocial y el cortisol en la saliva de policías militares. *Latino-Am. Enfermagem*, 25. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.11199.2873>
- Schmidt, D. R. C. (2013). Modelo Demanda-Controle e estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem: revisão integrativa. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 66(5), 779–788.
- Serrano Rosa, M. A., Moya Albiol, L., & Salvador, A. (2009). Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos. *Anales de Psicología*, 25(1), 150–159.
- Useche, S. A., Cendales, B., Montoro, L., & Esteban, C. (2018). Work stress and health problems of professional drivers: A hazardous formula for their safety outcomes. *PeerJ*, 2018(12), 1–24. <https://doi.org/10.7717/peerj.6249>
- Viviola, G. O. (2010). Assessment of Psychosocial Stressors at Work: Psychometric Properties of the

Spanish Version of the ERI (Effort-Reward Imbalance) Questionnaire in Colombian Workers.

Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 26(2), 147–156.

<https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a6>

Weil, V. (1995). Ethical Issues in Scientific Research. *Science and Engineering Ethics*, 1(3), 318–318.

<https://doi.org/10.1007/bf02628809>